



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los
colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima
Provincias, 2022**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR(ES):

Milla Neyra, Luz Yahaira (ORCID: 0000-0001-6072-9598)
Regalado Lanegra, Dilan Aldair (ORCID: 0000-0002-8136-5057)

ASESOR(ES):

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo está principalmente dedicado a Dios, porque él nos inspiró y nos dio la fuerza para continuar en este proceso de obtención de uno de los anhelos más anhelados.

A nuestros padres, por su amor, su trabajo y su sacrificio durante todos estos años, gracias a ustedes logramos llegar hasta aquí y llegar a ser lo que somos Fue el orgullo y el privilegio ser sus hijos, ustedes son los mejores padres.

A nuestros hermanos por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral que nos han brindado en esta etapa de nuestra vida.

A todas las personas que nos apoyaron y realizaron el trabajo, en especial a quienes nos abrieron sus puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a nuestros padres: Hector y Mirtha ; y, Tito y Mylene, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos también de manera especial a nuestro docente Mg. Luis Dios Zárate, tutor de nuestro proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente; por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra realización de nuestro trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice Contenidos	iv
Índice Tablas	v
Índice Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población y muestra.....	1
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	40

Índice de Tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	15
Tabla 2 Variable gestión administrativa.....	18
Tabla 3 Dimensiones de Gestión Administrativa	19
Tabla 4 Satisfacción laboral	20
Tabla 5 Dimensiones de la satisfacción laboral.....	21
Tabla 6 Tabla cruzada GESTION ADMINISTRATIVA (Agrupada)*SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada).....	22
Tabla 7 Pruebas de chi-cuadrado	23
Tabla 8 Tabla cruzada Planeación y SATISFACCIÓN LABORAL	24
Tabla 9 Pruebas de chi-cuadrado	25
Tabla 10 Tabla cruzada Organización (Agrupada)*SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada).....	26
Tabla 11 Pruebas de chi-cuadrado	27
Tabla 12 Tabla cruzada Integración personal (Agrupada)*SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada).....	28
Tabla 13 Pruebas de chi-cuadrado	29
Tabla 14 Tabla cruzada Dirección (Agrupada)*SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)	30
Tabla 15 Pruebas de chi-cuadrado	31
Tabla 16 Tabla cruzada Control (Agrupada)*SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)	32
Tabla 17 Pruebas de chi-cuadrado	33

Índice de Gráficos

Gráfico 1 Rangos de coeficiente Alfa de Cronbach.....	16
Gráfico 2 Variable gestión administrativa	18
Gráfico 3 Dimensiones de Gestión Administrativa	19
Gráfico 4 Satisfacción Laboral.....	20
Gráfico 5 Dimensiones de la satisfacción.....	21
Gráfico 6 Zona de aceptación Probabilística del Ch2 Hipótesis General	23
Gráfico 7 Zona de aceptación Probabilística del Ch2 Hipótesis específica 01	25
Gráfico 8 Zona de aceptación Probabilística del Ch2 Hipótesis específica 02	27
Gráfico 9 Zona de aceptación Probabilística del Ch2 Hipótesis específica 03	29
Gráfico 10 Zona de aceptación Probabilística del Ch2 Hipótesis específica 04 ...	31
Gráfico 11 Zona de aceptación Probabilística del Ch2 Hipótesis específica 05 ...	33

Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022; el tipo de estudio fue aplicado, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la Ciudad de Huacho, Lima. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables gestión administrativa y satisfacción laboral, a la vez, se utilizó el instrumento-cuestionario, que constó de 26 interrogantes para la primera variable y 16 interrogantes para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Se concluye que existe una relación directa de la variable gestión administrativa y satisfacción laboral, con un Chi cuadrado de Pearson, de $X^2_c = 47,370$, y con una razón de verosimilitud de 51,362 y una asociación lineal de 29.922, y con el 95%, de nivel de confianza, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. rechazando la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a .

Palabras clave: gestión administrativa, satisfacción laboral, colaboradores

Abstract

The study aimed to determine the relationship between Administrative Management and job satisfaction in employees of Ipress San Pedro, Huacho district, Lima Provinces, 2022; the type of study was applied, with a non-experimental design, quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 40 workers from the City of Huacho, Lima. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the administrative management and job satisfaction variables, at the same time, the instrument-questionnaire was used, which consisted of 26 questions for the first variable and 16 questions for the second, according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. It is concluded that there is a direct relationship between the variable administrative management and job satisfaction, with a Pearson Chi square of $\chi^2 = 47.370$, a likelihood ratio of 51.362 and a linear association of 29.922, at the 95% confidence level, fulfilling the order relation $\chi^2_t < \chi^2_{t..}$ rejecting the null hypothesis H_0 and accepting the alternate H_a .

Keywords: administrative management, job satisfaction, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el gestionar de forma correcta la administración de cada negocio, se ha vuelto una ventaja competitiva para cada organización, la misma que es clave porque permite ejecutar y potencializar las tareas planteadas y de esa forma cumplir con el objetivo deseado, contribuyendo con el crecimiento y supervivencia de cada empresa, la misma que permite mantener una deseada satisfacción laboral.

En el Ecuador, el autor Mendoza, (2017). En su estudio que tuvo con fin determinar la influencia de la gestión administrativa en la innovación de una mediana empresa. En los resultados encontrados, resaltan la posibilidad que posee la innovación en la mediana empresa comercial para gestionar la innovación, a la que también se le denomina como una herramienta para desarrollar y lograr crecer, la misma que genere la ventaja de cada negocio, sea social y económico.

En Colombia, los autores Pacheco, Robles y Espino, (2018). Con el trabajo cuyo propósito fue analizar la gestión administrativa en instituciones de educación rural. Su resultado indico la no existencia no existe un enfoque administrativo en una institución de educación, sin embargo, se encontró una moderada presencia al usar una técnica de investigación, asimismo se corrobora el que 72% de directores no utiliza un soporte de decisión y un 48% no usan algún referente teórico.

Vásquez y Farje, (2020). Con el trabajo cuyo propósito primordial fue un diagnóstico de la eficiencia de la gestión administrativa en un gobierno local altoandino de Luya-Amazonas. El resultado obtenido mostro la efectividad de las gestiones administrativas en los cinco Municipios provinciales de Luya en donde un 28,5% de las personas encuestadas indico a la gestión administrativa como eficiente; a la vez, un 49,0% la describió como regular y finalmente un 22,5% la menciona como deficiente. De acuerdo a ello se llegó a concluir que la efectividad en la administración de cada gobierno local estudiando es preferentemente regular, indicando que la planificación en las entidades es la que presenta una mayor deficiencia en la administración.

Saavedra y Delgado (2020). Con el trabajo tiene como propósito que la satisfacción laboral en la gestión administrativa es referida a la percepción que posee el colaborador en el centro laboral, corroborando en el estudio que los

trabajadores no se encontraban satisfechos, para lo cual manifestaron sueldos por debajo del mercado, ambiente laboral no adecuado y finalmente indicaron la existencia de un liderazgo deficiente, razón por la cual se requiere la elaboración de cada estrategia que permita direccionar cada organización que ayude al cumplimiento de cada meta.

Montero, Fernández, Cáceres, Almeida y Cáceres, (2015). Con el trabajo cuyo propósito fue determinar los niveles de satisfacción laboral de los empleados del área de talento humano. Se llegó a través mediante la prueba U de Mann-Whitney que el sexo de los trabajadores de la organización no cambia el nivel de bienestar. A la vez, se comprobó, que el colaborador con más antigüedad y con colaboradores a su cargo demuestran más confort en la organización, asimismo, los perfiles de empleados satisfechos se encuentran para ambos sexos los mismos que oscilan entre el rango de siete años a más.

El Actual trabajo se realizará en el Ipress San Pedro, que pertenece al distrito de Huacho – Lima, en la cual se ha venido observando que la institución tiene deficiencias en la gestión administrativa, la misma que se manifiesta ya que tiene una estructura organizativa desactualizada, falta de manuales organizacionales, duplicidad en las funciones y una falta de información confiable y oportuna la misma que estaría trayendo como consecuencia una insatisfacción en las labores del personal de la entidad. De acuerdo a lo descrito el estudio intenta determinar una existente relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, permitiendo brindar alternativas de solución, sirviendo de aporte a la problemática encontrada.

Problema general: ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho - Lima provincias, 2022?.

Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho - Lima provincias, 2022?. ¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho - Lima provincias, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la integración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho -

Lima provincias, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho - Lima provincias, 2022?, ¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho - Lima provincias, 2022?

A la vez, el estudio se justifica de manera Teórica. Para el desarrollo de la misma nos amparamos en artículos científicos, revistas especializadas, y libros que sustentan nuestras variables, ayudando a nuestro conocimiento científico, buscando determinar si una gestión administrativa tiene influencia en la satisfacción laboral efectiva. Posteriormente tiene una justificación Práctica, ya que permitirá identificar la problemática encontrada a través de la aplicación de nuestro instrumento y el trabajo de campo y finalmente posee una justificación metodológica, ya que se realizó de acuerdo al método científico, amparados en el esquema planteado por la universidad, permitiendo elaborar nuestro cuestionario para la recolección de la información, brindando un aporte y de esa forma, cumplir con sus objetivos propuestos.

Objetivo General: Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

Determinar la relación entre la integración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

Hipótesis General:

Existe relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

Hipótesis específicas:

Existe relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

Existe relación entre la organización y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

Existe relación entre la integración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

Existe relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

Existe relación entre el control y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Asimismo, se analizan los estudios a nivel internacional. Cabezas, (2015). Con el trabajo el mismo que tuvo la finalidad de valorar la incidencia, determinando las características de la gestión administrativa actual y detectar una estrategia administrativa que emplea la dirección con la intención de mejorar el clima laboral. Ecuador. Utilizo un método de tipo aplicado con un trabajo de campo, consignando a 339 usuarios externos como parte de la población de estudio, y a la vez 16 trabajadores y 2 directores. Se elaboró para el proceso de información, una encuesta y entrevista a todos los implicados. Demostrando que la gestión es ineficiente, debido a que se mantienen rasgos administrativos tradicionales, así como escasas habilidades gerenciales, incidiendo en la satisfacción y productividad organizacional, y con una apreciación por parte de los usuarios de manera insatisfactoria. Por lo tanto, se llegó a concluir que, desarrollando un plan de mejora para la gestión administrativa, lograra incrementar la satisfacción y productividad organizacional de los colaboradores de la organización estudiada.

Lara, (2016). En el estudio cuyo propósito fue cómo incide la Gestión Administrativa en la satisfacción organizacional de los colaboradores de un Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del cantón Pedro Vicente Maldonado - Ecuador. Su método de estudio fue aplicado, establecido un diseño no experimental, se empleó un cuestionario para recabar la información el mismo que se dirigió a los empleados de la entidad. Se concluyó la existencia de una inadecuada gestión administrativa ya que no planifican, organizan, dirigen y controlan las diversas actividades, la misma que genera satisfacción de los trabajadores al realizar su función diaria, asimismo se comprobó que el nivel de satisfacción de cada empleado se encuentran en una categoría baja, y poseen una motivación para elaborar sus tareas ya que no se sienten satisfechos en su puesto de trabajo, finalmente se llegaron a corroborar una existente relación entre la gestión administrativa y la satisfacción.

Guerrero y Pérez, (2018), Tuvo como propósito determinar cómo influye la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado en el municipio de Tungurahua - Ecuador. Su trabajo se realizó bajo un enfoque cuantitativo, aplicativo y con un nivel descriptivo. Conformaron una

población de 172 trabajadores del sector estatal y con una muestra de 119, los mismos que se distribuyeron proporcionalmente en 50, y 69 por cada uno de los municipios determinados en el estudio; posteriormente se recabo los datos y llevó a cabo un cuestionario e instrumentos, permitiendo recabar datos sobre las variables sobre las variables estudiadas. Asimismo, para elaborar el análisis estadístico aplicaron en programa conocido como SPSS-vers-25, permitiendo hallar la prueba de hipótesis. Sus resultados del trabajo demostraron una existente correlación muy alta y significativa, la misma que obtuvo un valor de spearman de 0.037 en el primer Municipio y para el segundo se encontró una correlación altamente significativa con una valoración de Spearman de 0.054, de acuerdo a ello se confirmó la relación de la satisfacción laboral y la gestión administrativa en un municipio.

Como estudios nacionales, se tiene al autor: Maza, (2018). La finalidad del trabajo fue determinar una relación existente entre la Gestión administrativa y satisfacción de los empleados del departamento de Administración del Servicio Nacional de Certificación Ambiental. La metodología empleada en el estudio fue hipotética deductiva, asimismo conto con un trabajo aplicado, estableciendo un estudio correlacional - cuantitativo, con un diseño no experimental con un corte transversal. Estableció a 40 empleados como su población los mismos que conformaron su muestra censal. Entre las técnicas empleadas utilizo una encuesta, así como un instrumento que recabo la información fue un cuestionario por cada variable, los mismos que se validaron a través del conocido como juicio de expertos, a la vez determino su confiabilidad de acuerdo al Alfa de Cronbach. Finalmente llego a concluir de una existente correlación positiva muy alta con la satisfacción, con una valoración de $Rho = 0.953$; p valor inferior a 0.05, a la vez, en referencia a todas las dimensiones de la gestión administrativa poseen una relación positiva alta con la satisfacción con una valoración de $Rho = 0.861$; y un p inferior al 0.05). De acuerdo a ello recomienda a la entidad tomar las medidas pertinentes para mejorar la problemática encontrada.

Córdova & Arévalo, (2017). En el estudio que tuvo el propósito principal determinar una relación de la gestión administrativa y satisfacción laboral de la distribuidora Tulipan S.A.C., Tarapoto. La metodología del trabajo empleó cuestionarios de las variables, para lo cual considero y se trabajó a 32 sujetos que

pertencen a la organización estudiada. El estudio se elaboró de forma aplicada, correlacional - no experimental; para finalmente procesar los datos en los que se procesó cada dato hallado, tanto para la variable 01 y 02, encontrando en el análisis que poseen una categorización de regular, y en el caso de la satisfacción organizacional coinciden con la categorización. Concluyo de una existente correlación, el cual se obtuvo a través de la valorización con un r de 0.000, menor al 0.05, asimismo en el trabajo encontraron un coeficiente de 0.782, para lo cual se encontró una relación positiva considerable, permitiendo aceptar la hipótesis alterna, hallándose una relación directa y significativa.

Huamani y Ascuña, (2019). Con el trabajo que tuvo el fin determinar cómo es la relación de la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los empleados administrativos de la UGEL Arequipa Sur- Su trabajo fue descriptivo-correlacional, donde se utilizó como medio de evaluación dos cuestionarios, optando por emplear una muestra no probabilística y, considerando a 108 colaboradores administrativos. Encontrando como resultados que el 66.7% (72) de los colaboradores poseen una categoría regular con respecto a la gestión administrativa, el 82.4% (89) de los colaboradores se hallan en una categoría regular en cuanto a satisfacción laboral. Así mismo se comprobó en el trabajo que no existe alguna diferencia significativa de cada variable en estudio en relación con el sexo. Y teniendo presente el objetivo general determinaron una existente relación significativa de ($r= 0.831^{**}$; $p= 0.001$), de donde se comprueba la hipótesis planteada.

A continuación, describimos la teoría de la variable gestión administrativa

Louffat, (2015). La gerencia administrativa, en su estudio considera 03 magnitudes, entre las que se considera a cada bien administrativo considerando a la infraestructura, el material utilizado y los individuos, asimismo estos departamentos administrativos cruciales son: el área de logística, marketing, finanzas etc. y por último su proceso administrativo. De acuerdo a ello, es importante ya que aquí se plasma en cada herramienta que se organiza y se dirige al logro y aseguramientos de la calidad a través de las diversas coordinaciones laborales, siendo grupales o de forma individual.

Aporte: cómo se puede visualizar el uso de una herramienta administrativa es de gran importancia para cada integrante que labora en las instituciones de gestión administrativa, permitiendo involucrar cada función en búsqueda en un objetivo mayor, que beneficie tanto al empleador como al empleado.

Chiavenato (2015). Refiere que la gestión administración es un procedimiento, en donde se integra el planeamiento, la organización, direccionamiento y el control, realizándose a optimizar cada recurso disponible en la empresa, con la intención de lograr las metas.

Aporte: De acuerdo lo descrito, el autor indica que, para el logro de cada objetivo planteado debemos formular planes y de esa manera alcanzaremos los resultados esperados.

Se le conoce a la teoría que está fundamentada teóricamente y es conocida como la neoclásica en los estudios administrativos, el cual detalla específicamente que la administración en las empresas se aplica mediante de cada proceso cíclico y continuo que comprende cada función administrativa (planeación, organización, dirección y control) (Chiavenato, 2017).

Entonces la gestión administrativa se le conoce como aquella ocupación o un acto coordinado para optimizar los recursos que emplea la organización, utilizándola de manera eficiente ya sean materiales, económicos y mano de obra, etc.

Aporte: el gestionar eficientemente el aspecto administrativo, tiene la intención de alcanzar cada objetivo, consiguiendo el resultado esperado, permitiendo el logro de cada objetivo siendo un elemento fundamental, el proceso de ejecución, así como la capacidad que posee para poder dirigir e inspeccionar cada función administrativa. (Wehrich et al. ,2017).

Dimensiones: A continuación, el autor Louffat, (2015), establece las siguientes:

Planeación en este apartado se define y determina lo que se realizara en el futuro, de acuerdo al tiempo estipulado, el mismo que se realiza a través de la elaboración de un plan, en el que se determina el más urgente e importante, los cuales nos permiten alcanzar el objetivo deseado, para ello el autor indica que debe estar bien definido y ser coherente a lo que desea lograr. Si los planes son buenos y su resultado es verificable se puede indicar que contribuye al objetivo deseado,

permitiendo reformular ciertos costos teniendo en cuenta algún imprevisto propio de la gestión. La planificación está clasificada en: la Misión, propósito, objetivo o meta, estrategia, política, procedimiento, regla y programa: presupuestal.

A la vez, la **organización** es conocida como el proceso en el que se asigna individuos, los mismos que deben ser idóneos para cada puesto de trabajo, siendo un factor importante la comunicación, así como la asignación de funciones y tareas de forma específica y clara, permitiendo que el colaborador realice un buen desempeño laboral, siendo eficiente y eficaz en cada actividad o función asignada por la organización, sin embargo, el autor indica que para lograr lo indicado en cada negocio, se debe establecer que el objetivo sea capaz de brindar el resultado planteado, a través actividades o tareas la misma que debe ser clara y específica, asimismo se indica que cada función debe tener una perspectiva clara, permitiendo que los colaboradores alcancen cada una de sus metas. Asimismo, dentro de la estructura organizacional se encuentran los planes y objetivos

La **Integración personal** de acuerdo al autor, se le conoce a la acción que desarrolla una organización para incorporar de manera exitosa cada recurso, el mismo que se realizando velando una armonía institucional, enfocándose en el desarrollo de las competencias necesarias que se requieren en cada puesto de trabajo para finalmente integrarlos con la finalidad de lograr un buen funcionamiento empresarial que beneficie a las compañías y trabajadores.

Asimismo, la **Dirección** es el proceso que tiene influencia en cada trabajador, la misma que permite identificar, cual es la motivación de los trabajadores que logre impulsar a las metas deseadas; a la vez, este apartado incluye cada elemento humano que se encarga de comunicar, liderar y motivar, permitiendo conocer cada necesidad personal del trabajador, de acuerdo a ello, los administradores deben ser capaces de utilizar una determinada herramienta que ayude a dirigir la necesidad primordial de los colaboradores, permitiendo usar todo su potencial, contribuyendo al objetivo organizacional. El autor indica que en este proceso se en primer lugar el elemento humano; posteriormente el liderazgo; motivación; comité; equipo y comunicación

Finalmente, se describe al proceso denominado como **Control**, el mismo que está relacionado con lo que se planifico de acuerdo a cada objetivo definido y el cumplimiento de lo acordado, para lo cual se tomar diversas acciones de

seguimiento, sin embargo, se debe aclarar que si no se posee un objetivo definido no sería posible que este proceso logre subsanar el desempeño y por ende no garantizar el plan acordado. El control se refiere a evaluar el nivel de eficiencia y eficacia, considerando el planeamiento, el ordenamiento y la direccionalidad. Ejecutándose en diversas acciones de la empresa.

A continuación, describimos la teoría de la variable satisfacción laboral.

La teoría que fundamentara a la variable es la teoría conductual, enfocada en la empresa y sus integrantes, generando un modelo de liderazgo, comunicación y toma de decisión (Chiavenato, 2010). A la vez se encuentra la teoría bifactorial de Herzberg, en donde este autor especifica que un aspecto relevante en el ámbito laboral es la actitud, ya que esta va a determinar el nivel de éxito o no que alcance, por lo consiguiente el nivel de vínculo que posee el sujeto con su aspecto laboral es determinante siendo una base primordial.

Aporte: Las teorías, nos indican la importancia que se le debe brindar el lograr satisfacer la labor de cada trabajador, en donde se perciba una situación de entusiasmo favorable para realizar sus tareas, buscando la mejora continua.

Asimismo, la satisfacción laboral se establece como aquella postura de poseen los individuos en relación al entorno laboral de lo que en realidad pasa y su grado de conformidad, tomando como referencia ciertos factores grupales o individuales, si el resultado es bueno cada colaborador se encontrara satisfecho con su labor diaria o en todo si no lo es, existirá un grado de disconformidad negativa y perjudicial para cada organización. (Medina, 2018)

Aporte: El autor, indica que la organización debe crear ambientes que ayuden a la mejora de su lugar de trabajo, estableciendo una estrecha relación entre empleador-empleado.

Con respecto a la satisfacción y asumiendo la idea de Palma (2005) la satisfacción se demuestra con la actitud del trabajador en relación a su actividad laboral. Podríamos indicar que el **aporte** del autor estima que la actitud posee bases que se desarrollan en el día a día en el trabajo, teniendo en cuenta esta idea se toma en cuenta para determinar las dimensiones y elaborar un instrumento para obtener información.

Crespi & Mascarilla (2018). Con respecto a la satisfacción laboral es definida como la direccionalidad del efecto en los trabajadores, acerca de los roles que asumen dentro de ella. Teniendo una actitud holística con el trabajo, ya que este concepto posee un origen complejo, de causas multidimensional y factorial.

Robbins & Judge (2016). Especifican que sentirse satisfechos en el ámbito laboral es un sentimiento dirigido a una autoevaluación del mismo. Es decir, si un colaborador posee un nivel en este aspecto demostrara un máximo potencial en su actuar, todo lo contrario, denotaría emociones negativas, tendiendo a la crítica con respecto a las condiciones desfavorables en el trabajo, añadido a ello las políticas salariales y de incentivos.

Dimensiones: De acuerdo al autor Robbins y Judge (2013). Indico los siguientes: En relación a la dimensión **Interacción**, es referida a que cada comunicación entre el trabajador y jefe debe de ser de manera fluida, realizada mediante diálogos abiertos y claros de forma que no quede interrumpida el mensaje.

La dimensión **Cumplimiento de Reglas** y Políticas proporciona una dirección hacia el cumplimiento de cada meta estipulada, generando un entorno organizacional estable, que respete el derecho de cada trabajador de acuerdo a la normativa de cada país, sin abusos que se encuentre fuera de cada regla o política normada, por lo que cada organización debe establecer un equilibrio entre su obligación y recompensa

La dimensión **Estándares de Desempeño** es referida a como se relaciona las actitudes de los empleados, con su desempeño laboral, sin embargo, el autor indica que es muy difícil predecir cada puesto laboral, ya que por lo general no siempre son dependientes. Asimismo, cada colaborador efectivo, demuestra que se encuentra con mejor satisfacción en relación al que no lo está.

Finalmente, de acuerdo a la dimensión **Condiciones de Trabajo** se le conoce como aquel elemento en el que se establece la situación en la que se encuentran los colaboradores, ya sea al realizar su función, horario laboral, organización de trabajo, así como aquel beneficio laboral como el servicio de bienestar social.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: fue aplicado. El autor indica que el estudio se centra en brindar soluciones al problema, el mismo que identificaron desde un inicio; asimismo hacen uso a diversos conocimientos existentes en la cada temática con el fin de ponerlo en práctica, trayendo como consecuencia la generación o surgimiento no sólo de un nuevo hecho, sino también de información, que resulte de utilidad a cierta teoría. Bernal (2016)

Enfoque: Se estableció como cuantitativo, el mismo que requiere del aporte estadístico, permitiendo el análisis y procesamiento de los datos, para lo cual se determina a conocida como prueba de hipótesis, para lo cual recolectaron datos para las mediciones numéricas (Hernández & Mendoza, 2018, p.3).

Nivel: A la vez, el estudio fue de nivel correlacional, el mismo que trato de describir una situación y evento, en la que se analiza cómo se manifestó un fenómeno específico, asimismo a nivel correlacional trata de verificar como afecta o se relaciona cada variable objeto de estudio.

Diseño: Se empleó el no-experimental transaccional, el mismo que se obtuvo sin la manipulación deliberada de cada variable y en un solo momento. En otras palabras, se refiere a aquellos tipos de estudio donde se restringe una variación de forma intencional con la finalidad de generar un efecto en cada variable estudiada. Asimismo, se centra en las observaciones de fenómenos tal cual como sucede y finalmente pasa al análisis. (Hernández, 2018, p. 20).

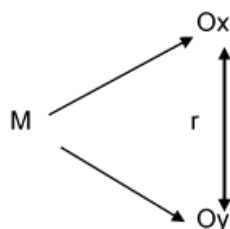
Dónde:

M: Muestra

Ox. Variable 01

Oy. Variable 02

R: Relación entre variables



3.2. Variables y operacionalización

Variable 01: Gestión Administrativa

Variable 02: Satisfacción Laboral

Variable: Gestión Administrativa

Definición conceptual:

Chiavenato (2015). Refiere que la gestión administración es un procedimiento, en donde se integra el planeamiento, la organización, direccionamiento y el control, realizándose a optimizar cada recurso disponible en la empresa, con la intención de lograr las metas.

Definición operacional:

Para medir nuestra variable se consideró cada dimensión establecida: Planificación, organización, integración de personal, dirección y control para los cuales se diseñó interrogantes

Dimensiones:

➤ Planeación

Indicadores:

- Misiones o propósitos
- Objetivos o metas
- Presupuesto
- Toma de decisiones

➤ Organización

Indicadores:

- Políticas y premisas de la planeación
- Estructura organizacional
- Delegación de autoridad

➤ Integración personal

- Recursos humanos
- Capacidades analíticas
- Evaluación de desempeño

➤ Dirección

Indicadores:

- Factores humanos y motivación
- Liderazgo
- Comunicación

➤ Control

Indicadores:

- Control de desempeño
- Medición de la productividad

Escala de medición: Ordinal

Variable: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Se establece como aquella postura de poseen los individuos en relación al entorno laboral de lo que en realidad pasa y su grado de conformidad, tomando como referencia ciertos factores grupales o individuales, si el resultado es bueno cada colaborador se encontrara satisfecho con su labor diaria o en todo si no lo es, existirá un grado de disconformidad negativa y perjudicial para cada organización. (Medina, 2018)

Definición operacional:

Para medir nuestra variable se consideró cada dimensión: interacción con los compañeros o jefes, cumplimiento de reglas y políticas, estándares de desempeño, condiciones de trabajo considerando las interrogantes

Dimensiones

➤ Interacción

Indicadores:

- Lenguaje directo y entendible
- Nivel de valoración al jefe
- Conocimiento hacia su trabajo

➤ Cumplimiento de reglas

Indicadores:

- Sistema de recompensas
- Derechos de los colaboradores

➤ Estándares de desempeño

Indicadores:

- Cumplimiento de funciones
- Cumplimiento de metas

➤ Condiciones de trabajo

Indicadores:

- Seguridad
- Estructura corporativa
- Recursos disponibles

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población y muestra

Población: Según Caballero, (2014), se le conoce a aquel universo de cada investigación o a un grupo de individuos o elemento, las mismas que presentan una característica similar a determinados periodos, lo que la convierte en el objeto de estudio, que se basa cada resultado. En nuestro caso nuestra población fue de **40** colaboradores del Ipress San Pedro – Huacho.

Criterio de inclusión: se consideró a los colaboradores en planilla y a tiempo completo

Criterio de exclusión: personal por recibo por honorarios y servis.

Muestreo: Se refiere al muestreo no probabilístico por conveniencia. Según los autores indican que incluye la muestra por conveniencia, caracterizado en la selección de acuerdo a la intención de individuos que realizan el estudio (Guerrero y Guerrero, (2014).

Unidad de análisis: Se estableció a los colaboradores de Ipress San Pedro.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se utilizó una encuesta. La misma que es empleada para recabar información, de acuerdo a los autores a la fecha está perdiendo cierta credibilidad ya que posee cierto sesgo por el individuo que se encuesta. (Pimienta y De la Orden (2017, p. 315)

Instrumento: Fue un cuestionario. Los autores señalan que se elabora de acuerdo a ciertas preguntas. De acuerdo a ello, el este trabajo empleo un cuestionario basado en 48 preguntas por cada variable en estudio. Fábregas, Meneses, Rodríguez y Helene, (2016).

Validez: Creswell & Creswell (2018) Se asocia a las capacidades de cada instrumento que se mide y se esa manera lograr cumplir los objetivos previstos. Se requirió el apoyo de 03 expertos en el tema, los mismos que poseen ciertos requisitos entre ellos el grado de maestría.

Tabla 1

Juicio de expertos

	EXPERTO	OPINIÓN
1	Dios Zarate, Luis Enrique	Aplicable
2	Villanueva Villacorta, Jorge Robinson	Aplicable
3	García Yovera Abraham José	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

Confiabilidad: Sánchez, Reyes y Mejía, (2018) refiere a las capacidades que poseen los instrumentos, los mismo que mantienen una exactitud en el resultado, los mismos que se realizan a los mismos sujetos, pero en un diverso momento, para ello se realizó la prueba piloto determinado su fiabilidad mediante el alfa de Cronbach, teniendo una valoración de 0,989 en la primera variable y 0,958 para la segunda.

Gráfico 1
Rangos de coeficiente Alfa de Cronbach

Rangos de α	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Fuente: Gómez, Cerrada y Rangel (2018)

3.5. Procedimientos

De acuerdo al autor Arias (2020) Para la recolección de información se requirió una encuesta a través del cuestionario y de acuerdo a la escala de Likert de cinco alternativas, los instrumentos se validaron a través de un juicio de experto especialista en la temática, para luego aplicarlos en una prueba piloto midiendo su nivel de confiabilidad para luego aplicarlo a cada trabajador.

3.6. Método de análisis de datos

Al analizar cada dato se empleó el software para la estadística SPSS. Vers-26 donde se obtuvo la conocida como estadística descriptiva e inferencial.

Estadística descriptiva: este apartado tiene como finalidad la descripción de la información o dato, la misma que facilita la manera de presentación, asimismo tiene como propósito primordial de lograr inferir en cada conclusión válida que posee, como base el análisis (Devore, 2021).

Estadística inferencial: Es una de las ramas estadísticas que posee como finalidad hacer diversas inferencias, la misma que comprende la prueba de estimación y la prueba de hipótesis (García, et. al. 2021)

3.7. Aspectos éticos

Al elaborar el estudio de trabajo, se practicó cierto aspecto ético básico de cada trabajo, el mismo que se describe con la denominación de: Respeto para cada individuo, Justicia en cada participante y Beneficencia. A la vez, se amparó en el reglamento y normatividad establecido por nuestra universidad. Asimismo, es estudio respecto todos los derechos para la propiedad intelectual, de acuerdo a lo indicado se hizo uso de las citas y referencias correspondientes según lo que se estableció en relación a la normatividad APA con la finalidad de por las normas APA a fin de no caer en un plagio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Tabla 2

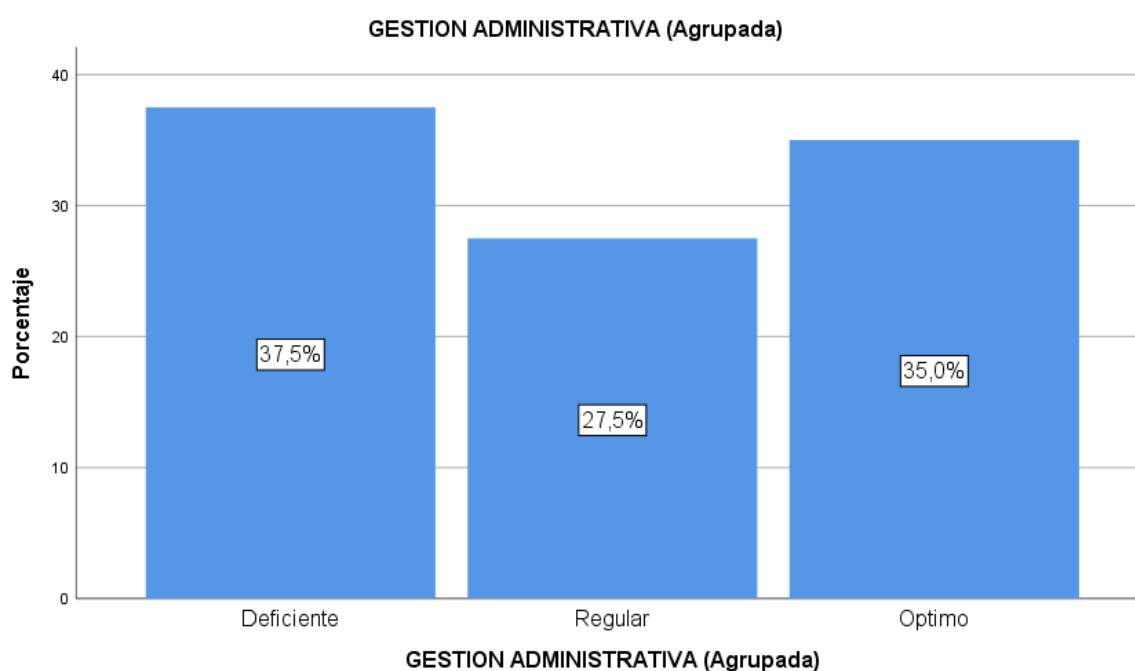
Variable gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Deficiente	15	37,5
Regular	11	27,5
Optimo	14	35,0
Total	40	100,0

Fuente: SPSS

Gráfico 2

Variable gestión administrativa



Fuente: SPSS

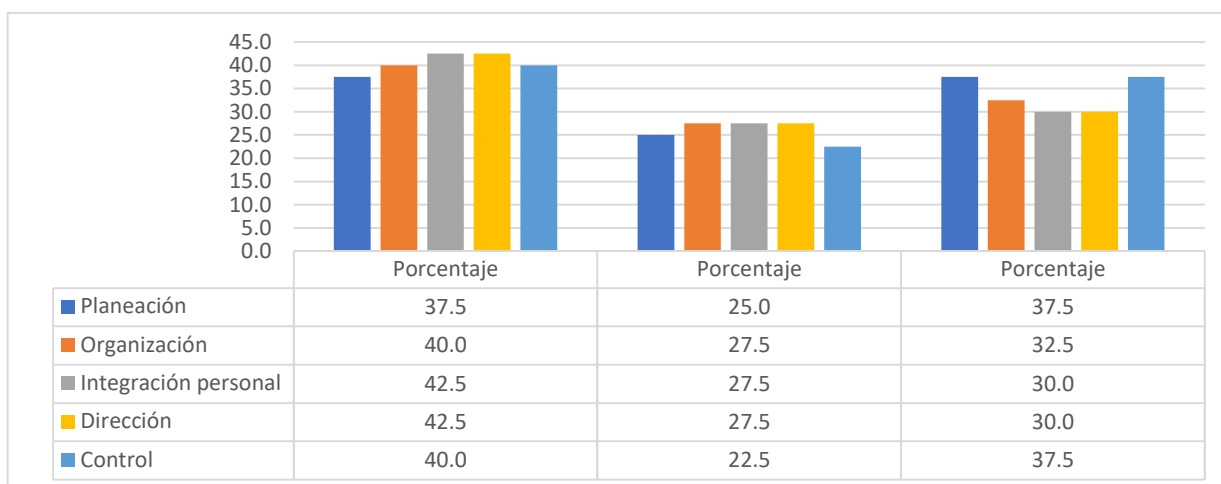
Interpretación: En relación a la tabla 2 y gráfico 2 de la variable gestión administrativa, se observó que 37.5% de los colaboradores de la empresa Ipress San Pedro, del distrito de Huacho, Lima lo considera como deficiente, un 27.5% como regular y un 35.0% como óptimo.

Tabla 3
Dimensiones de Gestión Administrativa

Dimensiones	Deficiente		Regular		Optimo	
	F	Porcentaje	F	Porcentaje	F	Porcentaje
Planeación	15	37.5	10	25.0	15	37.5
Organización	16	40.0	11	27.5	13	32.5
Integración personal	17	42.5	11	27.5	12	30.0
Dirección	17	42.5	11	27.5	12	30.0
Control	16	40.0	9	22.5	15	37.5

Gráfico 3
Dimensiones de

Gráfico 3
Dimensiones de Gestión Administrativa



Interpretación: De acuerdo a la tabla 03 y gráfico 03 de la dimensión planeación se obtuvo un 37.5% de los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima, lo considera como deficiente, un 25.0% como regular y un 37.5% optimo; Para la dimensión organización se obtuvo un 40.0% de los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima, lo considera como deficiente, un 27.5% como regular y un 32.5% optimo; Para la dimensión integración de personal se obtuvo un 42.5% de los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima, lo considera como deficiente, un 27.5% como regular y un 30.0% optimo; Para la dimensión dirección se obtuvo un 42.5% de los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima, lo considera como deficiente, un 27.5% como regular y un 30.0% optimo; Para la dimensión control se obtuvo un 40.0% de los colaboradores

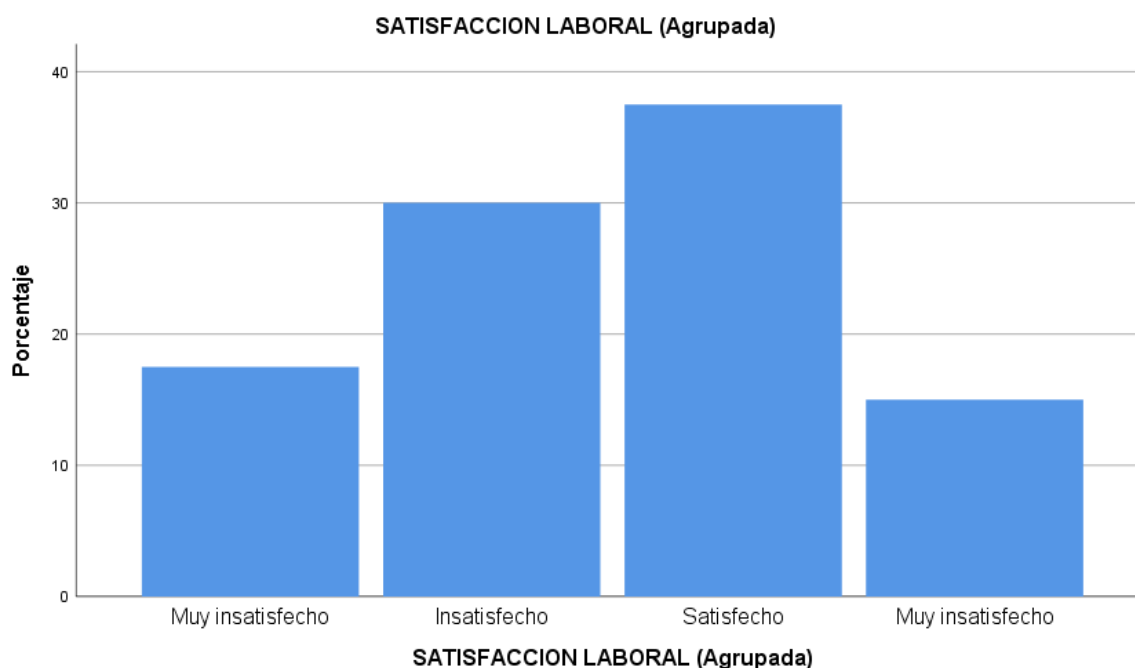
de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima, lo considera como deficiente, un 22.5% como regular y un 37.5% optimo.

Tabla 4
Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Muy insatisfecho	7	17,5
Insatisfecho	12	30,0
Satisfecho	15	37,5
Muy insatisfecho	6	15,0
Total	40	100,0

Fuente: SPSS

Gráfico 4
Satisfacción Laboral



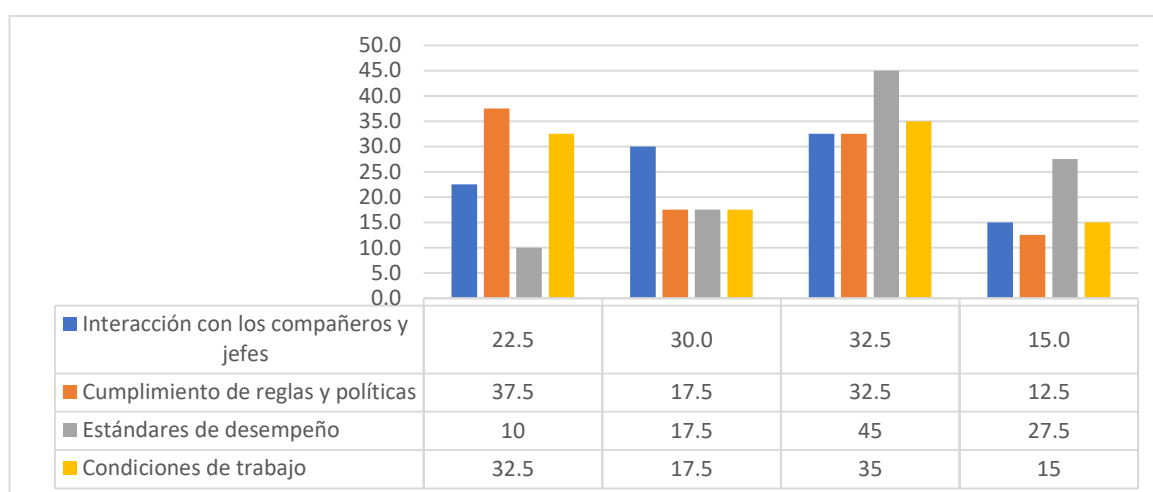
Fuente: SPSS

Interpretación: De acuerdo a la tabla 9 y gráfico 9 con la variable satisfacción laboral, se observa que 17.5% de los colaboradores de la empresa Ipress San Pedro, del distrito de Huacho, Lima lo considera como muy insatisfecho, un 30.0% como insatisfecho, un 37.5% como satisfecho y un 15.0% como muy insatisfecho.

Tabla 5
Dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensiones	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Satisfecho		Muy insatisfecho	
	F	Porcentaje	F	Porcentaje	F	Porcentaje	F	Porcentaje
Interacción con los compañeros y jefes	9	22.5	12	30.0	13	32.5	6	15.0
Cumplimiento de reglas y políticas	15	37.5	7	17.5	13	32.5	5	12.5
Estándares de desempeño	4	10	7	17.5	18	45	11	27.5
Condiciones de trabajo	13	32.5	7	17.5	14	35	6	15

Gráfico 5
Dimensiones de la satisfacción



Interpretación: en relación a la tabla 14 y gráfico 14 de la dimensión interacción con los compañeros de trabajo se obtuvo un 22.5% de los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima, lo considera como muy satisfecho, un 30.0% como insatisfecho, un 32.5% como satisfecho y un 15.0% como muy insatisfecho. Para la dimensión cumplimiento de reglas y políticas con los compañeros de trabajo se obtuvo un 37.5% de los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho,

Lima, lo considera como muy satisfecho, un 17.5.0% como insatisfecho, un 32.5% como satisfecho y un 12.5% como muy insatisfecho

Para la dimensión estándares de desempeño con los compañeros de trabajo se obtuvo un 10.0% de los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima, lo considera como muy satisfecho, un 17.5% como insatisfecho, un 45.0% como satisfecho y un 27.5.0% como muy insatisfecho

Para la dimensión condiciones de trabajo con los compañeros de trabajo se obtuvo un 32.5% de los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima, lo considera como muy satisfecho, un 17.5% como insatisfecho, un 35% como satisfecho y un 15.0% como muy insatisfecho.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Hipótesis general:

H₀: No Existe relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022

H₁: Existe relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022:

Criterio de comprobación:

Si $X^2_c > X^2_t$, Se acepta H_a , caso contrario Si $X^2_c < X^2_t$, se acepta la H_0

Siendo el nivel de significancia < 0.05

Tabla 6

Tabla cruzada GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)*SATISFACCION LABORAL (Agrupada)

		SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)			Total	
		Bajo	Alto	Muy alto		
GESTION ADMINISTRATIVA (Agrupada)	Deficiente	Recuento	11	4	0	15
		% del total	27,5%	10,0%	0,0%	37,5%
	Regular	Recuento	0	10	1	11
		% del total	0,0%	25,0%	2,5%	27,5%
	Optimo	Recuento	0	2	12	14
		% del total	0,0%	5,0%	30,0%	35,0%
Total		Recuento	11	16	13	40
		% del total	27,5%	40,0%	32,5%	100,0%

Interpretación: de acuerdo a la tabla 13, observamos que del 37.5% de la variable gestión administrativa está ubicada en un nivel deficiente esta interrelacionado al 27.5% con un nivel bajo, un 10.0% a un nivel alto de la variable satisfacción laboral, en tanto que el 27.5% de la variable gestión administrativa del nivel regular, se encuentra interrelacionado con un 25% del nivel alto y un 2.5 del nivel muy alto de la variable satisfacción laboral, mientras que el 35.0% de la variable gestión administrativa que se encuentra en un nivel óptimo se encuentra interrelacionado al 5.0% del nivel alto y un 30.0% con un nivel muy alto de la variable satisfacción laboral.

Tabla 7
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,370 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	51,362	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,922	1	,000
N de casos válidos	40		

Interpretación: La valoración del Chi cuadrado de Pearson, es $X^2c= 47,370$, y con una razón de verosimilitud de 51,362 y una asociación lineal de 29.922, y con el 95%, de nivel de confianza, cumpliendo la relación de orden $X^{2t} < X^2t$. Además, se encontró un nivel de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, indicando que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Concluyendo de una existente relación directa entre la variable gestión administrativa y satisfacción laboral.

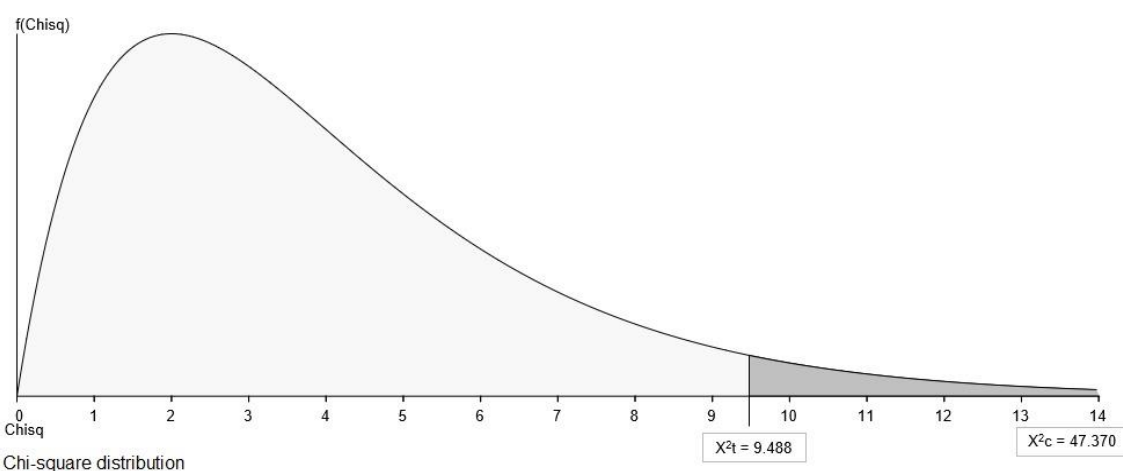


Gráfico 6

Zona de aceptación Probabilística del Ch2 Hipótesis General

4.2.2. Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022:

Ha: Existe relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022:

Criterio de comprobación:

Si $X^2_c > X^2_t$, Se acepta Ha, caso contrario Si $X^2_c < X^2_t$, se acepta la H₀

Siendo el nivel de significancia < 0.05 .

Tabla 8

Tabla cruzada Planeación y SATISFACCIÓN LABORAL

		SATISFACCIÓN LABORAL				
		Bajo	Alto	Muy alto	Total	
Planeación	Deficiente	Recuento	10	5	0	15
		% del total	25,0%	12,5%	0,0%	37,5%
	Regular	Recuento	1	8	1	10
		% del total	2,5%	20,0%	2,5%	25,0%
	Optimo	Recuento	0	3	12	15
		% del total	0,0%	7,5%	30,0%	37,5%
Total	Recuento	11	16	13	40	
	% del total	27,5%	40,0%	32,5%	100,0%	

Interpretación: en relación a la tabla 15, se observó que el 37.5% de la dimensión planeación está ubicada en un nivel deficiente esta interrelacionado al 25.0% con un nivel bajo de la variable satisfacción laboral, en tanto que el 25.0% de la dimensión planeación está en un nivel regular, encontrándose interrelacionado al 2.5% del nivel bajo, un 20.0% con un nivel alto y 2.5 con un nivel muy alto de la variable satisfacción laboral, así mismo el 37.5 de la dimensión planeación se halla en un nivel óptimo se relacional al 7.5% del nivel alto y un 30.0% con un nivel muy alto de la variable satisfacción laboral.

Tabla 9

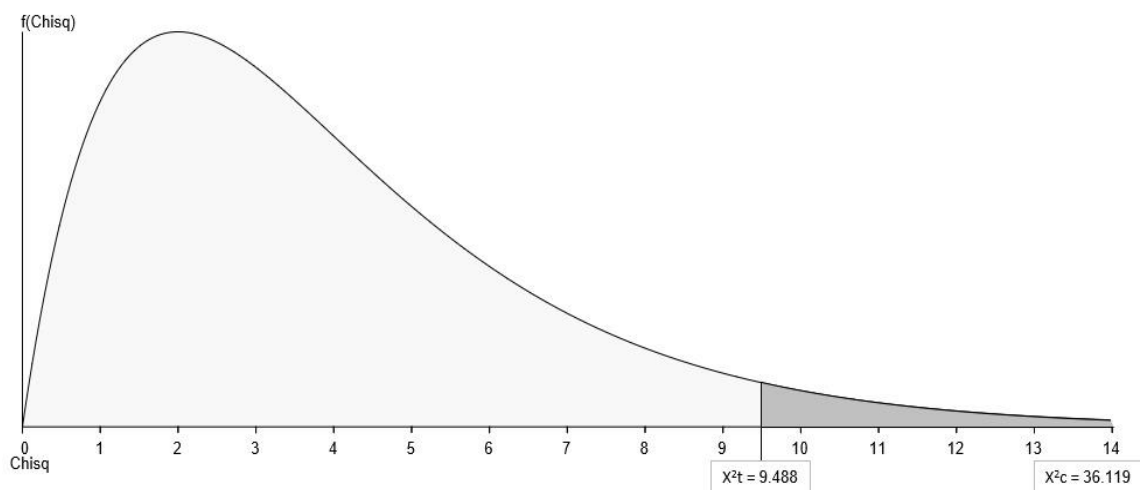
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,119 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	40,057	4	,000
Asociación lineal por lineal	26,326	1	,000
N de casos válidos	40		

Interpretación: La valoración del Chi cuadrado de Pearson, es $X^2c= 36,119$, y con una razón de verosimilitud de 40,057 y una asociación lineal de 26.326, y con el 95%, de nivel de confianza, cumpliendo la relación de orden $X^{2t} < X^2t$. Además, se encontró un nivel de significancia de 0,000 que es inferior a 0,05, indicando el rechazo de la hipótesis nula H_0 y finalmente la aceptación de la hipótesis alterna H_a . Concluyo que una existente relación directa de la planeación y la satisfacción laboral.

Gráfico 7

Zona de aceptación Probabilística del Ch2 Hipótesis específica 01



4.2.3. Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la organización y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022

Ha: Existe relación entre la organización y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022

Criterio de comprobación:

Si $X^2_c > X^2_t$, Se acepta Ha, caso contrario Si $X^2_c < X^2_t$, se acepta la H₀

Siendo el nivel de significancia < 0.05 .

Tabla 10

Tabla cruzada Organización (Agrupada)*SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)

			SATISFACCION LABORAL (Agrupada)			
			Bajo	Alto	Muy alto	Total
Organización (Agrupada)	Deficiente	Recuento	11	5	0	16
		% del total	27,5%	12,5%	0,0%	40,0%
	Regular	Recuento	0	8	3	11
		% del total	0,0%	20,0%	7,5%	27,5%
	Optimo	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0,0%	7,5%	25,0%	32,5%
Total		Recuento	11	16	13	40
		% del total	27,5%	40,0%	32,5%	100,0%

Interpretación: en referencia a la tabla 17, se observó que del 40.0% de la dimensión organización, está ubicada en un nivel deficiente esta interrelacionado al 27.5% con un nivel bajo de la variable satisfacción laboral, en tanto que el 27.5% de la dimensión organización del nivel regular, esta interrelacionado al 20% del nivel alto, un 7.5% con un muy nivel alto de la variable satisfacción laboral, en tanto que el 32.5 de la dimensión organización del nivel óptimo se encuentra interrelacionado al 7.5% del nivel alto y un 25.0% con un nivel muy alto de la variable satisfacción laboral.

Tabla 11

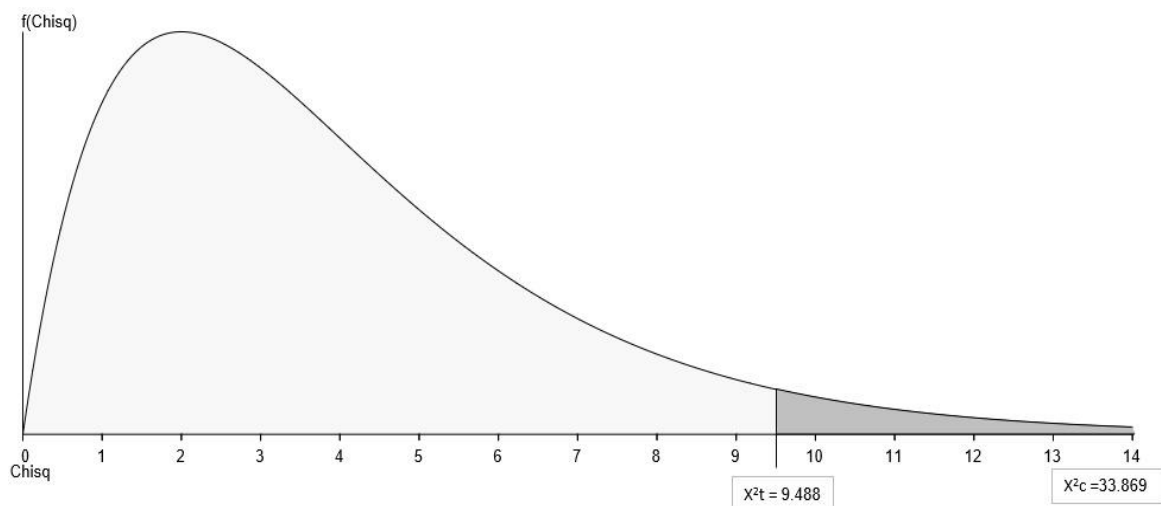
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,869 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	40,134	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,367	1	,000
N de casos válidos	40		

Interpretación: La valoración del Chi cuadrado de Pearson, es $X^2_c = 33,369$, y con una razón de verosimilitud de 40,134 y una asociación lineal de 25.367, y con el 95%, de nivel de confianza cumpliendo la relación de orden $X^{2t} < X^2_t$. Además, se encontró un nivel de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, indicando el rechazo de la hipótesis nula H_0 y finalmente la aceptación de la hipótesis alterna H_a . Concluyo de una existente relación directa de la organización y la satisfacción laboral.

Gráfico 8

Zona de aceptación Probabilística del Ch_2 Hipótesis específica 02



4.2.4. Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la integración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022:

Ha: Existe relación entre la integración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022:

Criterio de comprobación:

Si $X^2_c > X^2_t$, Se acepta Ha, caso contrario Si $X^2_c < X^2_t$, se acepta la H₀

Siendo el nivel de significancia < 0.05 .

Tabla 12

Tabla cruzada Integración personal (Agrupada)*SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)

			SATISFACCION LABORAL (Agrupada)			
			Bajo	Alto	Muy alto	Total
Integración personal (Agrupada)	Deficiente	Recuento	11	6	0	17
		% del total	27,5%	15,0%	0,0%	42,5%
	Regular	Recuento	0	6	5	11
		% del total	0,0%	15,0%	12,5%	27,5%
	Optimo	Recuento	0	4	8	12
		% del total	0,0%	10,0%	20,0%	30,0%
Total	Recuento	11	16	13	40	
	% del total	27,5%	40,0%	32,5%	100,0%	

Interpretación: en referencia a la tabla 19, se observó del 42.5% de la dimensión integración personal está ubicada en un nivel deficiente esta interrelacionado al 27.5% con un nivel bajo, un 15.0% a un nivel alto de la variable satisfacción laboral, en tanto que el 27.5% de la dimensión integración personal del nivel regular, esta interrelacionado con un 15% del nivel alto y un 12.5 del nivel muy alto de la variable satisfacción laboral, en tanto que el 30.0% de la dimensión integración personal que se encuentra en un nivel óptimo se encuentra interrelacionado al 10.0% del nivel alto y un 20.0% con un nivel muy alto de la variable satisfacción laboral.

Tabla 13

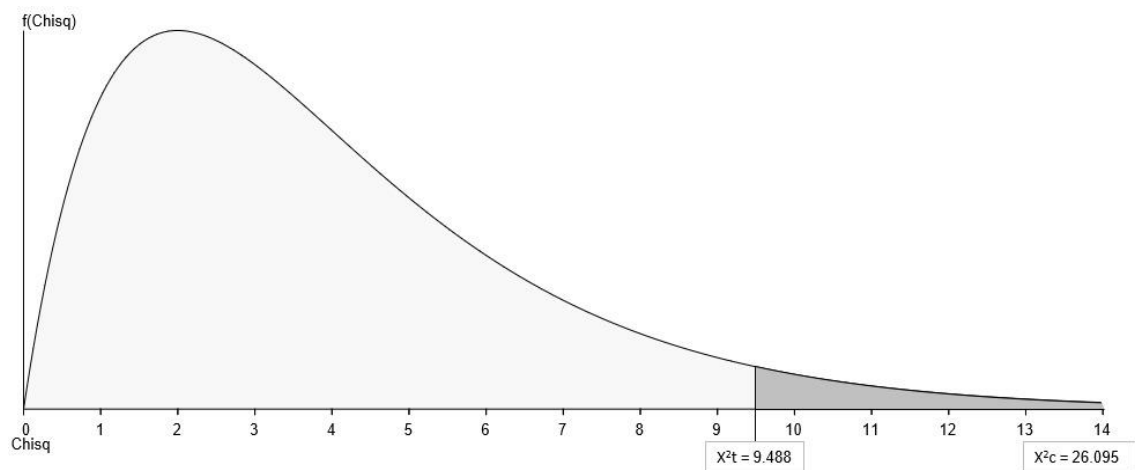
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,095 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	34,436	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,310	1	,000
N de casos válidos	40		

Interpretación: La valoración del Chi cuadrado de Pearson, es $X^2_c = 26,095$, y con una razón de verosimilitud de 34,436 y una asociación lineal de 21.310, y con el 95%, de nivel de confianza, entonces cumple la relación de orden $X^{2t} < X^2t$. Además, se encontró un nivel de significancia de 0,000 que es inferior a 0,05, indicando el rechazo de la hipótesis nula H_0 y aceptación de la hipótesis alterna H_a . Concluyo de una existente relación directa entre la integración personal y la satisfacción laboral.

Gráfico 9

Zona de aceptación Probabilística del Ch2 Hipótesis específica 03



4.2.5. Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022:

Ha: Existe relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022:

Criterio de comprobación:

Si $X^2_c > X^2_t$, Se acepta Ha, caso contrario Si $X^2_c < X^2_t$, se acepta la H₀

Siendo el nivel de significancia < 0.05 .

Tabla 14

Tabla cruzada Dirección (Agrupada)*SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)

		SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)				Total
		Bajo	Alto	Muy alto		
Dirección (Agrupada)	Deficiente	Recuento	11	6	0	17
		% del total	27,5%	15,0%	0,0%	42,5%
	Regular	Recuento	0	8	3	11
		% del total	0,0%	20,0%	7,5%	27,5%
	Optimo	Recuento	0	2	10	12
		% del total	0,0%	5,0%	25,0%	30,0%
Total	Recuento	11	16	13	40	
	% del total	27,5%	40,0%	32,5%	100,0%	

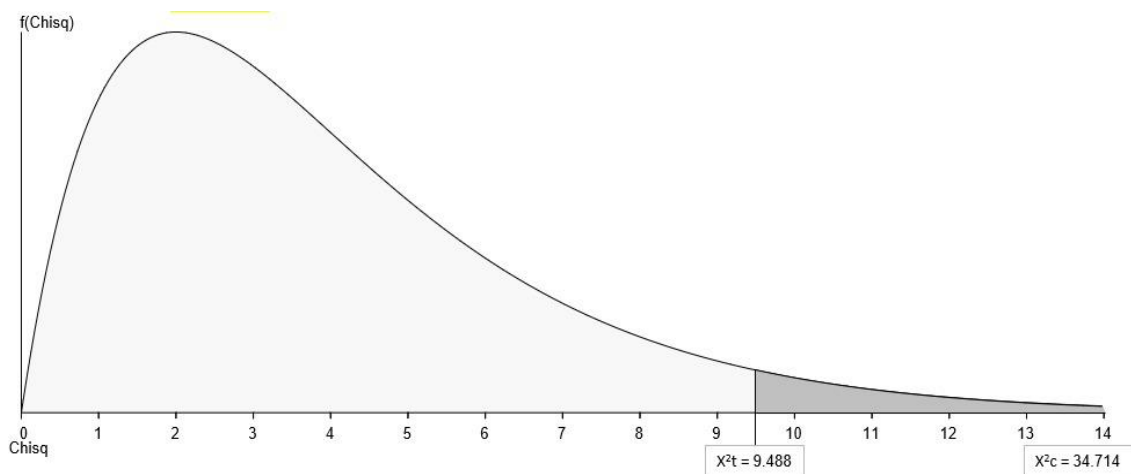
Interpretación: en relación a la tabla 21, se observó del 42.5% de la dimensión dirección se ubica en un nivel deficiente esta interrelacionado al 27.5% con un nivel bajo, un 15.0% a un nivel alto de la variable satisfacción laboral, en tanto que el 27.5% de la dimensión dirección con el nivel regular, se encuentra interrelacionado con un 20% del nivel alto y un 7.5 del nivel muy alto de la variable satisfacción laboral, en tanto que el 30.0% de la dimensión dirección con un nivel óptimo se encuentra interrelacionado al 5.0% del nivel alto y un 25.0% con un nivel muy alto de la variable satisfacción laboral.

Tabla 15
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,714 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	41,166	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,969	1	,000
N de casos válidos	40		

Interpretación: La valoración del Chi cuadrado de Pearson, es $X^2c= 34,714$, y con una razón de verosimilitud de 41,166 y una asociación lineal de 25.969, y con el 95%, de nivel de confianza, cumpliendo la relación de orden $X^{2t} < X^2c$. Además, se encontró un nivel de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, indicando que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Concluyendo que existe una relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral.

Gráfico 10
Zona de aceptación Probabilística del Ch2 Hipótesis específica 04



4.2.6. Hipótesis específica 5

H0: No existe relación entre el control y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022:

Ha: Existe relación entre el control y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022:

Criterio de comprobación:

Si $X^2_c > X^2_t$, Se acepta Ha, caso contrario Si $X^2_c < X^2_t$, se acepta la H₀

Siendo el nivel de significancia < 0.05

Tabla 16

Tabla cruzada Control (Agrupada)*SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)

			SATISFACCION LABORAL (Agrupada)			
			Bajo	Alto	Muy alto	Total
Control (Agrupada)	Deficiente	Recuento	11	5	0	16
		% del total	27,5%	12,5%	0,0%	40,0%
	Regular	Recuento	0	8	1	9
		% del total	0,0%	20,0%	2,5%	22,5%
	Optimo	Recuento	0	3	12	15
		% del total	0,0%	7,5%	30,0%	37,5%
Total	Recuento	11	16	13	40	
	% del total	27,5%	40,0%	32,5%	100,0%	

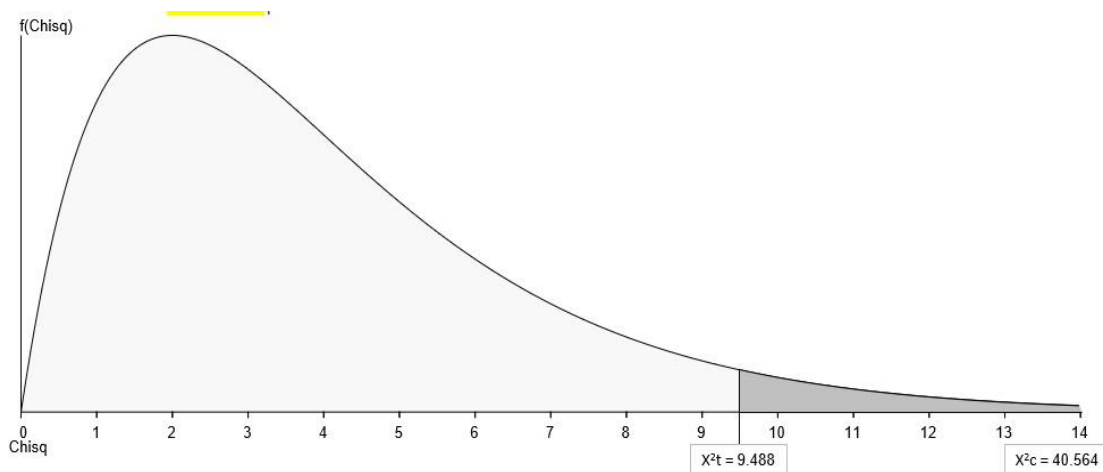
Interpretación: en relación a la tabla 23, se observó que el 40.0% de la dimensión control está ubicada en un nivel deficiente esta interrelacionado al 27.5% con un nivel bajo, un 12.5% a un nivel alto de la variable satisfacción laboral, en tanto el 22.5% de la dimensión control con el nivel regular, se encuentra interrelacionado con un 20% del nivel alto y un 2.5 del nivel muy alto de la variable satisfacción laboral, en tanto que el 37.5% de la dimensión control con el nivel óptimo se encuentra interrelacionado al 7.5% del nivel alto y un 30.0% con un nivel muy alto de la variable satisfacción laboral.

Tabla 17
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,564 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	45,779	4	,000
Asociación lineal por lineal	27,990	1	,000
N de casos válidos	40		

Interpretación: la valoración del Chi cuadrado de Pearson, es $X^2_c = 40,564$, y con una razón de verosimilitud de 45,779 y una asociación lineal de 27.980, y con el 95%, de nivel de confianza, cumpliendo la relación de orden $X^{2t} < X^2_c$. Además, se encontró un nivel de significancia de 0,000 que es inferior a 0,05, indicando el rechazo de la hipótesis nula H_0 y finalmente la aceptación de la hipótesis alterna H_a . Concluyo de una existente relación directa entre el control y la satisfacción laboral.

Gráfico 11
Zona de aceptación Probabilística del Ch2 Hipótesis específica 05



V. DISCUSIÓN

A continuación, se procederá a discutir cada resultado obtenido mediante la aplicación de nuestro instrumento, la misma que se contrastará o comparará con otras investigaciones, ya sea tesis, artículos científicos o teorías con relación a nuestra variable en estudio, de acuerdo con cada objetivo o hipótesis planteada.

De acuerdo la hipótesis general, se afirma de una existente relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, la misma que se corroboró encontrado una valoración de Chi cuadrado de Pearson, de $X^2_c = 47,370$, y con una razón de verosimilitud de 51,362 y una asociación lineal de 29.922, y con el 95%, de nivel de confianza, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. De acuerdo con lo expuesto, se rechazó la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis alterna H_a . Concluyendo que existe una relación directa entre la variable gestión administrativa y satisfacción laboral. Cada uno de los resultados encontrados coinciden con la investigación del autor Lara, (2016). En su estudio cuyo propósito primordial fue buscar como incide la Gestión Administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del municipio - Ecuador. Concluyendo la existencia de una inadecuada gestión administrativa ya que no planifican, organizan, dirigen y controlan las diversas actividades, la misma que genera satisfacción de los colaboradores al realizar su función diaria, asimismo se comprobó que los niveles de satisfacción laboral de cada colaborador se encuentran en una categoría baja, y poseen una motivación para elaborar sus tareas ya que no se sienten satisfechos en su puesto de trabajo, finalmente se llegó a determinar una existente correlación de la gestión administrativa y la satisfacción.

De acuerdo con lo indicado podemos concluir la importancia que tienen los estudios de gestión administrativa y satisfacción laboral y en este caso específico nos permitió determinar la problemática, brindando alternativas de solución a través de nuestras recomendaciones.

De acuerdo con hipótesis específica 01, se afirma una existente relación entre la planificación y la satisfacción laboral, la misma que se corrobora con los valores encontrados el Chi cuadrado de Pearson, de $X^2_c = 36,119$, y con una razón de verosimilitud de 40,057 y una asociación lineal de 26.326, y con el 95%, de nivel de confianza cumpliendo la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechazó la

hipótesis nula H_0 y acepto la hipótesis alterna H_a . Concluyendo que existe una relación directa entre la planeación y la satisfacción laboral. Los resultados encontrados se corroboran con los autores Guerrero y Pérez, (2018), Tuvo como propósito determinar la influencia de la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del municipio de Tungurahua - Ecuador. Asimismo, cada uno de los resultados del trabajo, demostraron una existente correlación muy alta y significativa, la misma que obtuvo un valor de spearman de 0.037 en el primer Municipio y para el segundo se encontró una correlación altamente significativa con una valoración de Spearman de 0.054, de acuerdo a ello se confirmó la relación de la satisfacción laboral y la gestión administrativa en un municipio.

De acuerdo con la hipótesis específica 02, se indica una existente relación de la organización y la satisfacción laboral, la misma que se corroboró encontrado un valor de Chi cuadrado de Pearson, de $X^2_c = 33,369$, y con una razón de verosimilitud de 40,134 y una asociación lineal de 25.367, y con el 95%, de nivel de confianza cumpliendo la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechazó la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Concluyendo que existe una relación directa entre la organización y la satisfacción laboral. El resultado encontrado se contrasta con el estudio de Córdova & Arévalo, (2017). En el estudio que tuvo el propósito principal determinar una relación de la gestión administrativa y satisfacción laboral de la distribuidora. Con la metodología del trabajo emplearon cuestionarios de las variables, para lo cual considero y se trabajó a 32 sujetos que pertenecen a la organización estudiada. El estudio se elaboró de forma aplicada, correlacional - no experimental; para finalmente procesar los datos en los que se procesó cada dato hallado, tanto para la variable 01 y 02, encontrando en el análisis que poseen una categorización de regular, y en el caso de la satisfacción organizacional coinciden con la categorización. Concluyo de una existente correlación, el cual se obtuvo a través de la valorización con un r de 0.000, menor al 0.05, asimismo en el trabajo encontraron un coeficiente de 0.782, para lo cual se encontró una relación positiva considerable, permitiendo aceptar la hipótesis alterna, hallándose una relación directa y significativa.

De acuerdo con la hipótesis específica 03, se demostró que existe una relación entre la integración personal y la satisfacción laboral, la misma que se corroboró encontrando una valoración de Chi cuadrado de Pearson, de $X^2_c = 26,095$, y con una razón de verosimilitud de 34,436 y una asociación lineal de 21.310, y con el 95%, de nivel de confianza, cumpliendo la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechazó la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Concluyendo que existe una relación directa entre la integración personal y la satisfacción laboral. De acuerdo con ello, lo contrastamos desde los estudios teóricos de la integración de personal donde el autor indica que este apartado refiere a la acción que desarrolla una organización para incorporar de manera exitosa cada recurso, el mismo que se realiza velando una armonía institucional, enfocándose en el desarrollo de las competencias necesarias que se requieren en cada puesto de trabajo para finalmente integrarlos con la finalidad de lograr un buen funcionamiento empresarial que beneficie a las compañías y trabajadores. (Louffat, 2015)

De acuerdo con la hipótesis específica 04, se afirma una existente relación entre la dirección y la satisfacción laboral, la misma que se corroboró encontrando una valoración de Chi cuadrado de Pearson, de $X^2_c = 34,714$, y con una razón de verosimilitud de 41,166 y una asociación lineal de 25.969, y con el 95%, de nivel de confianza, cumpliendo la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechazó la hipótesis nula H_0 permitiendo aceptar la hipótesis alterna H_a . Concluyendo que existe una relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral. Se puede apreciar la importancia de la dirección en la búsqueda de la satisfacción laboral en cada organización, asimismo los resultados encontrados los comparamos desde el estudio del autor Huamani y Ascuña, (2019). Con el trabajo investigado cuya finalidad principal fue determinar el efecto de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los empleados administrativos de la UGEL Arequipa Sur- El trabajo fue de tipo descriptivo-correlacional, donde utilizaron como medio de evaluación dos cuestionarios, optando por emplear una muestra no probabilística y, considerando a 108 colaboradores administrativos. Encontrando como resultados que el 66.7% (72) de los colaboradores poseen una categoría regular con respecto a la gestión administrativa, el 82.4% (89) de los colaboradores se hallan en una categoría regular en cuanto a satisfacción laboral. Así mismo se comprobó en el trabajo que no existe alguna diferencia significativa de cada variable

en estudio en relación con el sexo. Y teniendo presente el objetivo general se determinó una relación significativa ($r= 0.831^{**}$; $p= 0.001$), de donde se comprueba la hipótesis planteada, teóricos de la dirección donde el autor refiere al proceso que tiene influencia en cada trabajador, la misma que permite identificar, cual es la motivación de los trabajadores que logre impulsar a las metas deseadas; a la vez, este apartado incluye cada elemento humano que se encarga de comunicar, liderar y motivar, permitiendo conocer cada necesidad personal del trabajador, de acuerdo a ello, los administradores deben ser capaces de utilizar una determinada herramienta que ayude a dirigir la necesidad primordial de los colaboradores, permitiendo usar todo su potencial, contribuyendo al objetivo organizacional.

De acuerdo con ello indicamos que los administradores debemos ser capaces de aplicada cada herramienta de ayuda, dirigiendo cada necesidad personal de cada trabajador. Empleando su potencial contribuyendo con el propósito de la organización.

De acuerdo con la hipótesis específica 05. Se afirma una existente relación entre el control y la satisfacción laboral, la misma que se corrobora encontrado un valor de Chi cuadrado de Pearson, de $X^2c= 40,564$, y con una razón de verosimilitud de 45,779 y una asociación lineal de 27.980, y con el 95%, de nivel de confianza, cumpliendo la relación de orden $X^2t < X^2t$. En efecto rechazamos la hipótesis nula H_0 y finalmente aceptamos la hipótesis alterna H_a . Concluyendo que existe una relación directa entre el control, el mismo que está relacionado con lo que se planifico de acuerdo a cada objetivo definido y el cumplimiento de lo acordado, para lo cual se tomar diversas acciones de seguimiento, sin embargo, ser debe aclarar que si no se posee un objetivo definido no sería posible que este proceso logre subsanar el desempeño y por ende no garantizar el plan acordado. El control se refiere a evaluar el nivel de eficiencia y eficacia, considerando el planeamiento, el ordenamiento y la direccionalidad. Ejecutándose en diversas acciones de la empresa. (Louffat, 2015).

VI. CONCLUSIONES

1. Como conclusión general determinamos una existente relación directa de la variable gestión administrativa y satisfacción laboral, con un Chi cuadrado de Pearson, de $X^2c= 47,370$, una razón de verosimilitud de 51,362 y una asociación lineal de 29.922, al 95%-nivel de confianza, cumpliendo la relación de orden $X^{2t} < X^{2t}$.rechazando la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna H_a .
2. En su conclusión específica 01, se determinó que existe una relación directa de la dimensión planeación y variable satisfacción laboral, con un valor de Chi cuadrado de Pearson, es $X^2c= 40,057$, y con una razón de verosimilitud de 40,057 y una asociación lineal de 26,326, y con el 95%, de nivel de confianza, cumpliendo la relación de orden $X^{2t} < X^{2t}$.De acuerdo a ello se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_a .
3. En su conclusión específica 02, se determinó que existe una relación directa de la dimensión organización y variable satisfacción laboral, con un valor de Chi cuadrado de Pearson, es $X^2c= 33,869$, y con una razón de verosimilitud de 40,134 y una asociación lineal de 25,367, y con el 95%, de nivel de confianza, entonces cumple la relación de orden $X^{2t} < X^{2t}$.De acuerdo a ello se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_a .
4. En su conclusión específica 03, se determinó que existe una relación directa entre la dimensión integración personal y variable satisfacción laboral, con un valor de Chi cuadrado de Pearson, es $X^2c= 26,095$, y con una razón de verosimilitud de 34,436 y una asociación lineal de 21,310, y con el 95%, de nivel de confianza, cumpliendo la relación de orden $X^{2t} < X^{2t}$.De acuerdo a ello se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_a .
5. En su conclusión específica 04, se determinó que existe una relación directa de la dimensión dirección y variable satisfacción laboral, con un valor de Chi cuadrado de Pearson, es $X^2c= 37,714$, y con una razón de verosimilitud de 41,166 y una asociación lineal de 25,969, y con el 95%, de nivel de confianza, cumpliendo la relación de orden $X^{2t} < X^{2t}$.De acuerdo a ello se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_a .
6. En su conclusión específica 05, se determinó que existe una relación directa de la dimensión control y la variable satisfacción laboral, con un Chi cuadrado de Pearson, de $X^2c= 47,370$, se rechazó la hipótesis nula H_0 y acepto la alterna H_a .

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los responsables de la Empresa Ipress San Pedro, distrito de Huacho-Lima, la implementación de estrategias de gestión administrativa, la misma que incluya metas acordes a cada departamento, mediante una buena estructura y delegación de autoridad y un control de desempeño, las mismas que permitirán mejorar la interacción entre jefe y colaborador, a través del cumplimiento de reglas, estándares de desempeño y buenas condiciones de trabajo

Se recomienda a los responsables de la Empresa Ipress San Pedro, distrito de Huacho-Lima, la elaboración de una planificación estratégica, la misma que incluya establecer metas de acuerdo a cada objetivo organizacional según el presupuesto asignado, permitiendo mejorar el nivel de conocimiento, través de un sistema de recompensas, según el cumplimiento de sus funciones y metas de acuerdo a cada recurso asignado.

Se recomienda a los responsables de la Empresa Ipress San Pedro, distrito de Huacho-Lima, la formulación de estrategias organizacionales, a través de una adecuada y delegación de autoridad, permitiendo mejorar efectivizar el cumplimiento de objetivos y metas propuestos

Se recomienda a los responsables de la Empresa Ipress San Pedro, distrito de Huacho-Lima, la ejecución de estrategias de integración de personal, a través de una buena gestión del recurso humano, desarrollando sus capacidades según su evaluación de desempeño, permitiendo mejorar las capacidades, habilidades y actitudes de cada colaborador.

Se recomienda a los responsables de la Empresa Ipress San Pedro, distrito de Huacho-Lima, la aplicación de un sistema de dirección, enfocado en el desarrollo de habilidades motivacionales, a través de un buen liderazgo y comunicación efectiva, permitiendo mejorar el compromiso institucional de cada colaborador.

Se recomienda a los responsables de la Empresa Ipress San Pedro, distrito de Huacho-Lima, la ejecución de sistemas de control, a través de un eficiente control de desempeño y medición de los niveles de productividad por área, permitiendo mejorar los sistemas de seguridad, optimizando cada recurso asignado por la institución.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Pearson Educación.
- Borja, S., Crespi, M., & Mascarilla, O. (2018). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. Obtenido de Cuadernos de Economía: <http://www.elsevier.es/esrevista-cuadernos-economia-329-articulo-variablesdeterminantes-satisfaccion-l>
- Caballero, A. (2014). Metodología integral para planes y tesis: la metodología del como formularlos. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Cabezas, H. (2015). Gestión Administrativa Y Su Incidencia En La Satisfacción Laboral De Los Empleados De La Empresa Pública Municipal De Saneamiento Ambiental De Babahoyo – Emsaba E.P. (Tesis pregrado). Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador. <https://www.google.com/search?q=babahoyo&oq=babahoyo&aqs=chrome..69i57j46i433i512j0i512i4j0i457i512j0i512i3.4373j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Creswell, J (2017). Desarrollo de un enfoque de métodos mixtos culturalmente específicos para la investigación global. *Colonia Z Soziol* **69**, 87-105 (2017). <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0453-2>
- Chiavenato, I. (2017). Comunicación. En Comportamiento organizacional. (pp. 305-334). México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2015), "Comportamiento organizacional". La dinámica del éxito en las organizaciones. 3ra. Edición. México. Reg. Núm. 736. Cámara Nacional de la industria. Editorial Mexicana
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc. Graw Hill. México: Mc Graw Hill.
- Córdova, J. y Arévalo, L. (2017). Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora tulipan s.a.c, ciudad de tarapoto, año 2017. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Perú.

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3015/ADMINISTRACION%20-%20J%C3%A1nice%20lvone%20C%C3%B3rdova%20Flores%20%26%20Lesslie%20Miriella%20Ar%C3%A9valo%20Portilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.
- Gómez, A., Rangel, R. & Cerrada, R. (2018). Validez del material educativo de un programa de educación ambiental- sanitario no formal. *Educere*, 22(71),131-152.[fecha de Consulta 21 de Mayo de 2022]. ISSN: 1316-4910. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35656002011>
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. Perú. GUIGRAF E.I.R.L.
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. México. Grupo Editorial Patria, S.A. DE C.V.
- Guerrero, C. y Perez, A. (2018). Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua. (Tesis pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28321>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGRAW-HILL
- Huamani, H. y Ascuña, H., (2019). Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Arequipa Sur 2018. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10678>
- Lara, G. (2016). Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Vicente Maldonado en el período 2014-2015. (Tesis pregrado). Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11041/1/T-UCE-0018-AG011-2016.pdf>

- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. (4ta. ed.). Buenos Aires, Argentina, Cengage Learning Editores S.A.
- Maza, L. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE – 2018*. (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20362/Maza_GL_C.pdf?sequence=1
- Medina, N. (2018) "Gestión de equipos eficaces: influir y motivar". Madrid. Editorial CEP S.L.
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Dominio de ciencias*, ISSN: 2477-8818 Vol. 3, núm. 2, mayo, 2017, pp. 947-964.
<https://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.%20947-964>
- Montero, Carmen, Fernández, Maryori, Cáceres, Eduardo, Almeida, Said, & Cáceres, Susana. (2015). nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de venezuela. *Saber*, 27(4), 586-594. Recuperado en 15 de marzo de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es
- Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral SL – SPC*. Lima Perú: Cartolan EIRL.
- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida*. México. Pearson educación.
- Pacheco, R., Robles, C. & Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (8 ed.). México D.F.: Pearson educación
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). México. 15va edición "Comportamiento organizacional". México. Editorial Pearson education
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Comportamiento organizacional* (16 ed.). México: Pearson Educación.

- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rodríguez, J Huamanchumo,H. (2015). Metodología de la investigación en las Organizaciones. Perú: Summit.
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Peru. Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Saavedra, J., & Delgado, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Vásquez, K. y Farje, J. (2020). Efectividad De La Gestión Administrativa En Los Gobiernos Locales Altoandinos, Luya, Región Amazonas. *Revistas Científicas Untrm*. Vol. 3, Núm. 3. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/649>
- Wehrich, H.; Cannice, M.; y Koontz,H. (2017) "Administracion una perspectiva global, empresarial y de inovacion".Mexico.Editorial Apolo,S.A.de C.V.

ANEXOS

Anexo 01 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho - Lima provincias, 2022?.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H₁: Existe relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022:</p> <p>H₀: No Existe relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022</p>	<p>Gestión Administrativa</p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Integración personal</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Misiones o propósitos - Objetivos o metas - Presupuesto - Toma de decisiones - Políticas y premisas de la planeación - Estructura organizacional - Delegación de autoridad - Recursos humanos - Capacidades analíticas - Evaluación de desempeño - Factores humanos y motivación - Liderazgo - Comunicación - Control de desempeño - Medición de la productividad 	<p>Tipo de Inv.</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Inv.</p> <p>No experimental correlacional</p> <p>Población:</p> <p>40</p> <p>Muestra:</p> <p>40</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específica	Satisfacción laboral	Interacción Cumplimiento de reglas Estándares de desempeño Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Lenguaje directo y entendible - Nivel de valoración al jefe - Conocimiento hacia su trabajo - Sistema de recompensas - Derechos de los colaboradores - Cumplimiento de funciones - Cumplimiento de metas - Seguridad - Estructura corporativa - Recursos disponibles
<p>¿Cuál es la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho - Lima provincias, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho - Lima provincias, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la integración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho - Lima provincias, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho - Lima provincias, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho - Lima provincias, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022; Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022; Determinar la relación entre la integración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022; Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022; Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022</p>	<p>Existe relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022: Existe relación entre la organización y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022: Existe relación entre la integración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022: Existe relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022: Existe relación entre el control y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022:</p>			

Anexo 02 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTION ADMINISTRATIVA	Louffat, (2015). La gestión administrativa es aquella que consiedera a tres magnitudes, entre ellas tenemos: los bienes administrativos como infraestructura, materiales y personas, por otra parte, están las áreas administrativas como: logística, marketing, finanzas etc. y por último los procesos administrativos.	Para la medición de nuestra variable se consideró las dimensiones: Planificación, organización, integración de personal, dirección y control para los cuales se diseñó interrogantes	Planeación	Misiones o propósitos	Ordinal
				Objetivos o metas	
				Presupuesto	
				Toma de decisiones	
			Organización	Políticas y premisas de la planeación	
				Estructura organizacional	
				Delegación de autoridad	
			Integración personal	Recursos humanos	
				Capacidades analíticas	
				Evaluación de desempeño	
			Dirección	Factores humanos y motivación	
				Liderazgo	
				Comunicación	
Control	Control de desempeño				
	Medición de la productividad				

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SATISFACCION LABORAL	Robbins & Judge (2016). Especifican que sentirse satisfechos en el ámbito laboral, es un sentimiento dirigido a una autoevaluación del mismo, es decir, si un colaborador posee un nivel en este aspecto, demostrara un máximo potencial en su actuar, todo lo contrario ocurriría si denotaría emociones negativas.	Para la medición de nuestra variable se consideró las dimensiones: interacción con los compañeros o jefes, cumplimiento de reglas y políticas, estándares de desempeño, condiciones de trabajo considerando las interrogantes	Interacción	Lenguaje directo y entendible	Ordinal
				Nivel de valoración al jefe	
				Conocimiento hacia su trabajo	
			Cumplimiento de reglas	Sistema de recompensas	
				Derechos de los colaboradores	
			Estándares de desempeño	Cumplimiento de funciones	
				Cumplimiento de metas	
			Condiciones de trabajo	Seguridad	
				Estructura corporativa	
				Recursos disponibles	

Anexo 03 – CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de Ipress San Pedro, distrito de Huacho, Lima Provincias, 2022. Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre ____ Mujer ____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	TA	A	I	D	TD
Planeación	5	4	3	2	1
Misiones o propósitos					
1. La institución cuenta con una misión, valores, filosofía, las mismas que son dadas a conocer a toda comunidad laboral.					
2. El jefe inmediato establece metas a corto y largo plazo en términos cuantificables					
Objetivos y metas					
3. Cuando se da a conocer los planes programados las metas son claras permitiendo tomar las acciones correctas.					
4. El jefe inmediato ayuda al personal a conseguir la información que necesitan apoyando su planeación					
Presupuesto					
5. La institución cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas anuales establecidas					
6. La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes programados					
Toma de decisiones					
7. Cuando se presenta una recomendación se realiza bajo una análisis para una mejor toma de decisiones					
8. El jefe inmediato busca alternativas antes de tomar decisiones					

Políticas y premisas de planeación					
9. Las políticas institucionales establecidas permiten tener una orientación a la toma de decisiones.					
10. Se encuentra comprometido a cumplir las políticas de la Institución.					
Organización					
Estructura organizacional					
11. La asignación de personal en las áreas se realiza de acuerdo con la especialización o formación académica.					
12. Existe coordinación entre los jefes y empleados para el logro de los objetivos y metas institucionales					
13. Tiene conocimiento de las funciones de la dirección en la que es responsable					
Delegación de autoridad					
14. La dirección delega autoridad con base en los resultados que se espera de ellos					
15. La dirección brinda autonomía al personal delegado, ante una toma de decisiones.					
Integración personal	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Recursos humanos					
16. La dirección otorga métodos apropiados para capacitar, permitiendo el desarrollo del personal.					
17. Los responsables de cada área realizan una función instructora dando tutela efectiva sobre el personal.					
Capacidades Analíticas					
18. El director posee capacidades analíticas para solucionar los problemas encontrados que se presentan.					
Evaluación de desempeño					
19. La dirección evalúa el desempeño laboral del personal de manera periódica, anual y constante.					
Dirección	TA	A	I	D	TD
Factores humanos y motivación	5	4	3	2	1
20. La dirección motiva al personal creando un ambiente en el que el personal sea productivo.					
21. La integridad del personal esa presente en todas las labores Administrativas de la dirección					
Liderazgo					
22. La dirección alienta al personal a trabajar con entusiasmo y confianza					

23. La dirección tiene la capacidad de reunir a todo el personal e impulsarlos hacia un propósito común.					
Comunicación					
24. La dirección mantiene una comunicación asertiva con sus colaboradores					
Control	TA	A	I	D	TD
Control de desempeño	5	4	3	2	1
25. La dirección verifica de manera periódica que las actividades se realicen conforme a los planes establecidos.					
Medición de la productividad					
26. La dirección aplica técnicas de control en lo posible para prevenir desviaciones de los planes.					
SATISFACCIÓN LABORAL	TA	A	I	D	TD
Interacción con los compañeros y jefes	5	4	3	2	1
Lenguaje directo y entendible					
27. El jefe inmediato comunica de manera clara al personal.					
28. Se siente satisfecho por la forma en cómo se expresa su jefe inmediato					
29. La opinión tiene importancia para mis compañeros en el trabajo					
30. Existe buena comunicación entre los trabajadores de las diferentes áreas.					
Nivel de valoración al jefe					
31. El jefe inmediato es un profesional comprensible y empático					
32. Siente aprecio y cariño hacia su jefe inmediato.					
Conocimiento al trabajo					
33. Considera usted que conoce las actividades que se desarrollan en su labor diarias.					
34. Colabora de manera activa en las actividades, que corresponde a su dirección					
Cumplimiento de reglas y políticas	TA	A	I	D	TD
Sistema de recompensas	5	4	3	2	1
35. La dirección ha desarrollado un sistema de recompensa o reconocimiento para el personal competente.					
36. Siente la necesidad de hacer bien las cosas cuando le proporcionan una recompensa, así no sea económica.					
Derechos de los colaboradores					
37. En general las condiciones de laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales etc.) son satisfactorios					

38. Siempre se respetan los derechos establecidos por ley.					
Estándares de desempeño	TA	A	I	D	TD
Cumplimiento de funciones	5	4	3	2	1
39. Considera que las funciones que usted tiene son adecuadas con el puesto en el que se desempeña					
40. Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en la Institución.					
Cumplimiento de metas					
41. Usted se esfuerza y se siente satisfecho por las metas que cumple.					
42. Por lo general, en el área en el que se desempeña siempre cumplen sus metas					
Condiciones de trabajo	TA	A	I	D	TD
Seguridad	5	4	3	2	1
43. En el contexto actual, mi trabajo puede afectar negativamente a mi salud.					
44. En el contexto actual el ambiente físico permite un desempeño adecuado para ejercer mis funciones.					
Estructura corporativa					
45. Considera que se respetan la estructura orgánica de la Institución.					
46. Me siento satisfecho con las personas que se encuentran ocupando cargos					
Recursos disponibles					
47. Cuento con todas las herramientas necesarias para hacer mi mejor trabajo.					
48. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo					

Anexo 04 – FIABILIDAD DE CUESTIONARIO PRUEBA PILOTO

Escala: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	26

Escala: satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	22

Anexo 05 – FIABILIDAD DE CUESTIONARIO

Escala: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	26

Escala: satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	22

Anexo 06 – VALIDEZ DE CUESTIONARIO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE IPRESS SAN PEDRO, DISTRITO DE HUACHO, LIMA PROVINCIAS, 2022

n°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1							
1	PLANEACIÓN							
a	La institución cuenta con una misión, valores, filosofía, las mismas que son dadas a conocer a toda comunidad laboral.	X		X		X		
b	El jefe inmediato establece metas a corto y largo plazo en términos cuantificables	X		X		X		
c	Cuando se da a conocer los planes programados las metas son claras permitiendo tomar las acciones correctas.	X		X		X		
d	El jefe inmediato ayuda al personal a conseguir la información que necesitan apoyando su planeación	X		X		X		
e	La institución cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas anuales establecidas	X		X		X		
f	La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes programados	X		X		X		
g	Cuando se presenta una recomendación se realiza bajo una análisis para una mejor toma de decisiones	X		X		X		
h	El jefe inmediato busca alternativas antes de tomar decisiones	X		X		X		
i	Las políticas institucionales establecidas permiten tener una orientación a la toma de decisiones.	X		X		X		
j	Se encuentra comprometido a cumplir las políticas de la Institución.	X		X		X		
	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	ORGANIZACIÓN							
a	La asignación de personal en las áreas se realiza de acuerdo con la especialización o formación académica.	X		X		X		

b	Existe coordinación entre los jefes y empleados para el logro de los objetivos y metas institucionales	X		X		X		
c	Tiene conocimiento de las funciones de la dirección en la que es responsable	X		X		X		
d	La dirección delega autoridad con base en los resultados que se espera de ellos	X		X		X		
e	La dirección brinda autonomía al personal delegado, ante una toma de decisiones.	X		X		X		
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	INTEGRACION PERSONAL							
a	La dirección otorga métodos apropiados para capacitar, permitiendo el desarrollo del personal.	X		X		X		
b	Los responsables de cada área realizan una función instructora dando tutela efectiva sobre el personal.	X		X		X		
c	El director posee capacidades analíticas para solucionar los problemas encontrados que se presentan.	X		X		X		
d	La dirección evalúa el desempeño laboral del personal de manera periódica, anual y constante.	X		X		X		
	Dimensión 4	Si	No	Si	No	Si	No	
4	DIRECCIÓN							
a	La dirección motiva al personal creando un ambiente en el que el personal sea productivo.	X		X		X		
b	La integridad del personal esa presente en todas las labores Administrativas de la dirección	X		X		X		
c	La dirección alienta al personal a trabajar con entusiasmo y confianza	X		X		X		
d	La dirección tiene la capacidad de reunir a todo el personal e impulsarlos hacia un propósito común.	X		X		X		
e	La dirección mantiene una comunicación asertiva con sus colaboradores	X		X		X		
	Dimensión 5	Si	No	Si	No	Si	No	
5	CONTROL							
a	La dirección verifica de manera periódica que las actividades se realicen conforme a los planes establecidos.	X		X		X		
b	La dirección aplica técnicas de control en lo posible para prever desviaciones de los planes.	X		X		X		

Dimensión 6		Si	No	Si	No	Si	No
6	INTERACCIÓN						
a	El jefe inmediato comunica de manera clara al personal.	X		X		X	
b	Se siente satisfecho por la forma en cómo se expresa su jefe inmediato	X		X		X	
c	La opinión tiene importancia para mis compañeros en el trabajo	X		X		X	
d	Existe buena comunicación entre los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X	
e	El jefe inmediato es un profesional comprensible y empático	X		X		X	
f	Siente aprecio y cariño hacia su jefe inmediato.	X		X		X	
g	Considera usted que conoce las actividades que se desarrollan en su labor diarias.	X		X		X	
h	Colabora de manera activa en las actividades, que corresponde a su dirección	X		X		X	
Dimensión 7		Si	No	Si	No	Si	No
7	CUMPLIMIENTO DE REGLAS						
a	La dirección ha desarrollado un sistema de recompensa o reconocimiento para el personal competente.	X		X		X	
b	Siente la necesidad de hacer bien las cosas cuando le proporcionan una recompensa, así no sea económica.	X		X		X	
c	En general las condiciones de laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales etc.) son satisfactorios	X		X		X	
d	Siempre se respetan los derechos establecidos por ley.	X		X		X	
Dimensión 8		Si	No	Si	No	Si	No
8	ESTANDARES DE DESEMPEÑO						
a	Considera que las funciones que usted tiene son adecuadas con el puesto en el que se desempeña	X		X		X	
b	Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en la Institución.	X		X		X	
c	Usted se esfuerza y se siente satisfecho por las metas que cumple.	X		X		X	

d	Por lo general, en el área en el que se desempeña siempre cumplen sus metas	X		X		X		
	Dimensión 9	Si	No	Si	No	Si	No	
9	CONDICIONES DE TRABAJO							
a	En el contexto actual, mi trabajo puede afectar negativamente a mi salud.	X		X		X		
b	En el contexto actual el ambiente físico permite un desempeño adecuado para ejercer mis funciones.	X		X		X		
c	Considera que se respetan la estructura orgánica de la Institución.	X		X		X		
d	Me siento satisfecho con las personas que se encuentran ocupando cargos	X		X		X		
e	Cuento con todas las herramientas necesarias para hacer mi mejor trabajo.	X		X		X		
f	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Enrique Dios Zárate

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

19 de abril del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE IPRESS SAN PEDRO, DISTRITO DE HUACHO, LIMA PROVINCIAS, 2022

n°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1							
1	PLANEACIÓN							
a	La institución cuenta con una misión, valores, filosofía, las mismas que son dadas a conocer a toda comunidad laboral.	X		X		X		
b	El jefe inmediato establece metas a corto y largo plazo en términos cuantificables	X		X		X		
c	Cuando se da a conocer los planes programados las metas son claras permitiendo tomar las acciones correctas.	X		X		X		
d	El jefe inmediato ayuda al personal a conseguir la información que necesitan apoyando su planeación	X		X		X		
e	La institución cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas anuales establecidas	X		X		X		
f	La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes programados	X		X		X		
g	Cuando se presenta una recomendación se realiza bajo una análisis para una mejor toma de decisiones	X		X		X		
h	El jefe inmediato busca alternativas antes de tomar decisiones	X		X		X		
i	Las políticas institucionales establecidas permiten tener una orientación a la toma de decisiones.	X		X		X		
j	Se encuentra comprometido a cumplir las políticas de la Institución.	X		X		X		
	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	ORGANIZACIÓN							
a	La asignación de personal en las áreas se realiza de acuerdo con la especialización o formación académica.	X		X		X		

b	Existe coordinación entre los jefes y empleados para el logro de los objetivos y metas institucionales	X		X		X		
c	Tiene conocimiento de las funciones de la dirección en la que es responsable	X		X		X		
d	La dirección delega autoridad con base en los resultados que se espera de ellos	X		X		X		
e	La dirección brinda autonomía al personal delegado, ante una toma de decisiones.	X		X		X		
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	INTEGRACIÓN PERSONAL							
a	La dirección otorga métodos apropiados para capacitar, permitiendo el desarrollo del personal.	X		X		X		
b	Los responsables de cada área realizan una función instructora dando tutela efectiva sobre el personal.	X		X		X		
c	El director posee capacidades analíticas para solucionar los problemas encontrados que se presentan.	X		X		X		
d	La dirección evalúa el desempeño laboral del personal de manera periódica, anual y constante.	X		X		X		
	Dimensión 4	Si	No	Si	No	Si	No	
4	DIRECCIÓN							
a	La dirección motiva al personal creando un ambiente en el que el personal sea productivo.	X		X		X		
b	La integridad del personal esa presente en todas las labores Administrativas de la dirección	X		X		X		
c	La dirección alienta al personal a trabajar con entusiasmo y confianza	X		X		X		
d	La dirección tiene la capacidad de reunir a todo el personal e impulsarlos hacia un propósito común.	X		X		X		
e	La dirección mantiene una comunicación asertiva con sus colaboradores	X		X		X		
	Dimensión 5	Si	No	Si	No	Si	No	
5	CONTROL							
a	La dirección verifica de manera periódica que las actividades se realicen conforme a los planes establecidos.	X		X		X		
b	La dirección aplica técnicas de control en lo posible para prever desviaciones de los planes.	X		X		X		

Dimensión 6		Si	No	Si	No	Si	No
6	INTERACCIÓN						
a	El jefe inmediato comunica de manera clara al personal.	X		X		X	
b	Se siente satisfecho por la forma en cómo se expresa su jefe inmediato	X		X		X	
c	La opinión tiene importancia para mis compañeros en el trabajo	X		X		X	
d	Existe buena comunicación entre los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X	
e	El jefe inmediato es un profesional comprensible y empático	X		X		X	
f	Siente aprecio y cariño hacia su jefe inmediato.	X		X		X	
g	Considera usted que conoce las actividades que se desarrollan en su labor diarias.	X		X		X	
h	Colabora de manera activa en las actividades, que corresponde a su dirección	X		X		X	
Dimensión 7		Si	No	Si	No	Si	No
7	CUMPLIMIENTO DE REGLAS						
a	La dirección ha desarrollado un sistema de recompensa o reconocimiento para el personal competente.	X		X		X	
b	Siente la necesidad de hacer bien las cosas cuando le proporcionan una recompensa, así no sea económica.	X		X		X	
c	En general las condiciones de laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales etc.) son satisfactorios	X		X		X	
d	Siempre se respetan los derechos establecidos por ley.	X		X		X	
Dimensión 8		Si	No	Si	No	Si	No
8	ESTANDARES DE DESEMPEÑO						
a	Considera que las funciones que usted tiene son adecuadas con el puesto en el que se desempeña	X		X		X	
b	Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en la Institución.	X		X		X	
c	Usted se esfuerza y se siente satisfecho por las metas que cumple.	X		X		X	

d	Por lo general, en el área en el que se desempeña siempre cumplen sus metas	X		X		X		
	Dimensión 9	Si	No	Si	No	Si	No	
9	CONDICIONES DE TRABAJO							
a	En el contexto actual, mi trabajo puede afectar negativamente a mi salud.	X		X		X		
b	En el contexto actual el ambiente físico permite un desempeño adecuado para ejercer mis funciones.	X		X		X		
c	Considera que se respetan la estructura orgánica de la Institución.	X		X		X		
d	Me siento satisfecho con las personas que se encuentran ocupando cargos	X		X		X		
e	Cuento con todas las herramientas necesarias para hacer mi mejor trabajo.	X		X		X		
f	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: García Yovera, Abraham José **DNI:** 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

25 de abril del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE IPRESS SAN PEDRO, DISTRITO DE HUACHO, LIMA PROVINCIAS, 2022

n°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1							
1	PLANEACIÓN							
a	La institución cuenta con una misión, valores, filosofía, las mismas que son dadas a conocer a toda comunidad laboral.	X		X		X		
b	El jefe inmediato establece metas a corto y largo plazo en términos cuantificables	X		X		X		
c	Cuando se da a conocer los planes programados las metas son claras permitiendo tomar las acciones correctas.	X		X		X		
d	El jefe inmediato ayuda al personal a conseguir la información que necesitan apoyando su planeación	X		X		X		
e	La institución cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas anuales establecidas	X		X		X		
f	La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes programados	X		X		X		
g	Cuando se presenta una recomendación se realiza bajo una análisis para una mejor toma de decisiones	X		X		X		
h	El jefe inmediato busca alternativas antes de tomar decisiones	X		X		X		
i	Las políticas institucionales establecidas permiten tener una orientación a la toma de decisiones.	X		X		X		
j	Se encuentra comprometido a cumplir las políticas de la Institución.	X		X		X		
	Dimensión 2							
2	ORGANIZACIÓN							
a	La asignación de personal en las áreas se realiza de acuerdo con la especialización o formación académica.	X		X		X		
b	Existe coordinación entre los jefes y empleados para el logro de los objetivos y metas institucionales	X		X		X		

c	Tiene conocimiento de las funciones de la dirección en la que es responsable	X		X		X		
d	La dirección delega autoridad con base en los resultados que se espera de ellos	X		X		X		
e	La dirección brinda autonomía al personal delegado, ante una toma de decisiones.	X		X		X		
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	INTEGRACION PERSONAL							
a	La dirección otorga métodos apropiados para capacitar, permitiendo el desarrollo del personal.	X		X		X		
b	Los responsables de cada área realizan una función instructora dando tutela efectiva sobre el personal.	X		X		X		
c	El director posee capacidades analíticas para solucionar los problemas encontrados que se presentan.	X		X		X		
d	La dirección evalúa el desempeño laboral del personal de manera periódica, anual y constante.	X		X		X		
	Dimensión 4	Si	No	Si	No	Si	No	
4	DIRECCIÓN							
a	La dirección motiva al personal creando un ambiente en el que el personal sea productivo.	X		X		X		
b	La integridad del personal esa presente en todas las labores Administrativas de la dirección	X		X		X		
c	La dirección alienta al personal a trabajar con entusiasmo y confianza	X		X		X		
d	La dirección tiene la capacidad de reunir a todo el personal e impulsarlos hacia un propósito común.	X		X		X		
e	La dirección mantiene una comunicación asertiva con sus colaboradores	X		X		X		
	Dimensión 5	Si	No	Si	No	Si	No	
5	CONTROL							
a	La dirección verifica de manera periódica que las actividades se realicen conforme a los planes establecidos.	X		X		X		
b	La dirección aplica técnicas de control en lo posible para prever desviaciones de los planes.	X		X		X		
	Dimensión 6	Si	No	Si	No	Si	No	

6	INTERACCIÓN						
a	El jefe inmediato comunica de manera clara al personal.	X		X		X	
b	Se siente satisfecho por la forma en cómo se expresa su jefe inmediato	X		X		X	
c	La opinión tiene importancia para mis compañeros en el trabajo	X		X		X	
d	Existe buena comunicación entre los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X	
e	El jefe inmediato es un profesional comprensible y empático	X		X		X	
f	Siente aprecio y cariño hacia su jefe inmediato.	X		X		X	
g	Considera usted que conoce las actividades que se desarrollan en su labor diarias.	X		X		X	
h	Colabora de manera activa en las actividades, que corresponde a su dirección	X		X		X	
	Dimensión 7	Si	No	Si	No	Si	No
7	CUMPLIMIENTO DE REGLAS						
a	La dirección ha desarrollado un sistema de recompensa o reconocimiento para el personal competente.	X		X		X	
b	Siente la necesidad de hacer bien las cosas cuando le proporcionan una recompensa, así no sea económica.	X		X		X	
c	En general las condiciones de laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales etc.) son satisfactorios	X		X		X	
d	Siempre se respetan los derechos establecidos por ley.	X		X		X	
	Dimensión 8	Si	No	Si	No	Si	No
8	ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO						
a	Considera que las funciones que usted tiene son adecuadas con el puesto en el que se desempeña	X		X		X	
b	Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en la Institución.	X		X		X	
c	Usted se esfuerza y se siente satisfecho por las metas que cumple.	X		X		X	
d	Por lo general, en el área en el que se desempeña siempre cumplen sus metas	X		X		X	

	Dimensión 9	Si	No	Si	No	Si	No	
9	CONDICIONES DE TRABAJO							
a	En el contexto actual, mi trabajo puede afectar negativamente a mi salud.	X		X		X		
b	En el contexto actual el ambiente físico permite un desempeño adecuado para ejercer mis funciones.	X		X		X		
c	Considera que se respetan la estructura orgánica de la Institución.	X		X		X		
d	Me siento satisfecho con las personas que se encuentran ocupando cargos	X		X		X		
e	Cuento con todas las herramientas necesarias para hacer mi mejor trabajo.	X		X		X		
f	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson **DNI:** 40226875

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

MBA- Administración de Negocios


25 de abril del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto

Anexo 07 – CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Clinica
San Pedro

Teléfono: 012324841
Anexo 116

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía nacional"

Señores:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dra. Yvette Cecilia Plascencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación

Por el presente documento, el área de Planeamiento y Bienestar con el visto bueno de Gerencia General y de Operaciones, condecoradores del desempeño del personal que se refiere para autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración, ha visto favorable autorizar la requerida a los solicitantes: Bach. Milla Neyra Luz Yahaira y el Bach Regalado Lanegra Dilan Aldair, para que puedan desarrollar su investigación titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE IPRESS SAN PEDRO DE HUACHO, en nuestro establecimiento. Para lo cual se brindará las facilidades requeridas y necesarias.

Huacho, 10 de marzo del 2022

Atentamente,


San Pedro Inversiones Medicas Galeno SAC
RUC: 2820601888

CARLOS EDUARDO BORJA DELGADO
DNI: 15739931
GERENCIA DE OPERACIONES

Acti
Ve a C

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Callao, 10 de marzo de 2022

Señor(a)
CARLOS BORJA DELGADO
GERENTE DE OPERACIONES
IPRESS SAN PEDRO HUACHO
AVENIDA ECHENIQUE 641 HUACHO

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. MILLA NEYRA LUZ YAHAIRA y el Bach. REGALADO LANEGRA DILAN ALDAIR, con DNI 73712634 y DNI 72688136 respectivamente, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE IPRESS SAN PEDRO, DISTRITO DE HUACHO, LIMA PROVINCIAS, 2022"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección, agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Dra. Yvette Cecilia Plasencia Marifios
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

Ac
Ve

