

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE**  
**NEGOCIOS INTERNACIONALES**



LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE AGROINDUSTRIA GONZÁLEZ EIRL DE LA CIUDAD  
DE TACNA EN EL AÑO 2022

**TESIS PRESENTADA POR:**

BACHILLER ALEJANDRA SOFÍA PALACIOS FLORES

**ASESOR:**

ING. MARTHA GALLEGOS ARATA

**Para Optar el título profesional de:**

LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

TACNA –PERU

2024

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Alejandra Sofia Palacios Flores**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Administración de negocios internacionales** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **71821395** Soy autor de la tesis titulada: *La gestión administrativa y La satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022* , teniendo como asesor a la *ING. Martha Gallegos Arata*.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Licenciada en administración de negocios internacionales**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que

encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 22 de abril del 2024



---

Bach. Alejandra Sofia Palacios Flores

DNI: 71821395

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme la dirección y la fuerza necesaria  
para continuar avanzando.

A mis padres, a quienes con amor y afecto dedico toda  
la dedicación y labor invertidos en la culminación de  
esta tesis.

## **RECONOCIMIENTO**

A la Universidad Privada de Tacna, le agradezco por  
ofrecerme la chance de mejorar mis habilidades y  
competencias, y por permitirme aspirar al título de  
Licenciado en Administración de Negocios  
Internacionales.

## RESUMEN

El trabajo de tesis titulado *La gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022*, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022. La metodología del estudio fue de tipo básica, con un diseño transversal y no experimental y de nivel correlacional, siendo la población de estudio de 32 trabajadores, realizándose un censo, y a quienes se aplicó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. El trabajo concluyó que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022, lo que se comprobó según la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, y permite explicar que la gestión administrativa, la cual presento calificaciones en sus mayores frecuencias positivas, según el cumplimiento adecuado de los procesos de planeación, organización, dirección y control, se relaciona directamente con los valores positivos de satisfacción del personal, en términos de un adecuado reto del trabajo, remuneraciones justas, condiciones del trabajo adecuadas y una buena relación entre el trabajo y los colaboradores.

*Palabras clave:* Gestión administrativa, planeación, organización, dirección, control, satisfacción laboral

## ABSTRACT

The thesis work entitled *Administrative management and job satisfaction of the workers of Agroindustria González EIRL in the city of Tacna in the year 2022*, had the general objective of determining the relationship between administrative management and job satisfaction of the workers of Agroindustria González EIRL of the city of Tacna in the year 2022. The study methodology was basic, with a cross-sectional and non-experimental design and correlational level, with the study population being 32 workers, carrying out a census, and to whom it was applied as technique the survey and instrument the questionnaire. The work concluded that there is a significant relationship between administrative management and job satisfaction of the workers of Agroindustria González EIRL in the city of Tacna in the year 2022, which was verified according to the Rho-Spearman correlation test, whose significance value was less than 0.05, and allows explaining that the administrative management, which presented qualifications in its highest positive frequencies, according to the adequate fulfillment of the planning, organization, direction and control processes, is directly related to the positive values of staff satisfaction. , in terms of an adequate work challenge, fair remuneration, adequate working conditions and a good relationship between work and collaborators.

*Keywords:* Administrative management, planning, organization, direction, control, job satisfaction

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.1. Identificación y determinación del problema .....	4
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema Principal .....	6
1.2.2. Problemas Específicos.....	6
1.3. Objetivos: Generales y específicos .....	7
1.3.1. Objetivo General .....	7
1.3.2. Objetivos Específicos .....	7
1.4. Justificación y alcances de la investigación.....	8
1.4.1. Justificación.....	8
1.4.2. Alcances .....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	10
2.1. Antecedentes relacionados con la investigación.....	10
2.1.1. A nivel Internacional .....	10
2.1.2. A nivel Nacional.....	12
2.1.3. A nivel Local .....	14
2.2. Bases Teórico científicas .....	16
2.2.1. Gestión administrativa.....	16
2.2.2. Satisfacción laboral .....	29
2.3. Definición de conceptos básicos.....	40
2.4. Sistema de Hipótesis.....	42
2.1.1. Hipótesis general .....	42
2.1.2. Hipótesis específicas .....	42
2.5. Sistema de variables.....	43
2.5.1. Identificación de las variables .....	43

2.5.2. Operacionalización .....	44
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	45
3.1. Tipo de investigación.....	45
3.2. Diseño de investigación .....	45
3.3. Nivel de investigación .....	46
3.4. Población y muestra.....	46
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	46
3.6. Técnicas de procesamiento de datos .....	47
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	48
4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.....	48
4.2. Presentación de resultados .....	50
4.2.1. Variable Gestión administrativa .....	50
4.2.2. Variable Satisfacción laboral.....	65
4.3. Contraste de hipótesis .....	81
4.3.1. Contraste de hipótesis general .....	82
4.3.2. Contraste de hipótesis específicas .....	83
4.4. Discusión de resultados .....	89
CONCLUSIONES.....	96
SUGERENCIAS .....	99
REFERENCIAS .....	102
ANEXOS.....	106

## Lista de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	44
Tabla 2 <i>Análisis de la variable Gestión administrativa</i> .....	52
Tabla 3 <i>Análisis de la dimensión Planeación</i> .....	55
Tabla 4 <i>Análisis de la dimensión Organización</i> .....	58
Tabla 5 <i>Análisis de la dimensión Dirección</i> .....	61
Tabla 6 <i>Análisis de la dimensión Control</i> .....	64
Tabla 7 <i>Análisis de la variable Satisfacción laboral</i> .....	67
Tabla 8 <i>Análisis de la dimensión Reto del trabajo</i> .....	71
Tabla 9 <i>Análisis de la dimensión Remuneraciones justas</i> .....	74
Tabla 10 <i>Análisis de la dimensión Condiciones del trabajo</i> .....	77
Tabla 11 <i>Análisis de la dimensión Relación trabajo-empleado</i> .....	80
Tabla 12 <i>Prueba de normalidad de Shapiro Wilk</i> .....	81
Tabla 13 <i>Contraste de hipótesis general</i> .....	82
Tabla 14 <i>Contraste de hipótesis específica 1</i> .....	84
Tabla 15 <i>Contraste de hipótesis específica 2</i> .....	85
Tabla 16 <i>Contraste de hipótesis específica 3</i> .....	87
Tabla 17 <i>Contraste de hipótesis específica 4</i> .....	88

## Lista de Figuras

Figura 1 Dimensiones (fases) del proceso administrativo .....	29
Figura 2 <i>Análisis de la variable Gestión administrativa</i> .....	52
Figura 3 <i>Análisis de la dimensión Planeación</i> .....	55
Figura 4 <i>Análisis de la dimensión Organización</i> .....	58
Figura 5 <i>Análisis de la dimensión Dirección</i> .....	61
Figura 6 <i>Análisis de la dimensión Control</i> .....	64
Figura 7 <i>Análisis de la variable Satisfacción laboral</i> .....	67
Figura 8 <i>Análisis de la dimensión Reto del trabajo</i> .....	71
Figura 9 <i>Análisis de la dimensión Remuneraciones justas</i> .....	74
Figura 10 <i>Análisis de la dimensión Condiciones del trabajo</i> .....	77
Figura 11 <i>Análisis de la dimensión Relación trabajo-empleado</i> .....	80



## INTRODUCCIÓN

En el contexto de una economía globalizada, las organizaciones enfrentan la constante necesidad de adaptarse y optimizar sus servicios. La satisfacción laboral y una gestión administrativa eficiente son cruciales para alcanzar estos objetivos. Mientras las organizaciones globales enfrentan desafíos como la falta de adaptabilidad y optimización de recursos, las empresas nacionales, incluida Agroindustrias Gonzales E.I.R.L., una destacada firma en la industria de la aceituna, luchan con problemas similares, especialmente en la gestión y la satisfacción del personal. A pesar de la importancia de estos factores, hay una escasez de estudios que los examinen en este ámbito específico. Este trabajo de investigación tiene como objetivo llenar ese vacío, explorando la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en Agroindustrias Gonzales E.I.R.L., ubicada en la ciudad de Tacna, durante el año 2022.

Para abordar este contexto, la investigación se estructura en distintas secciones que permiten una exploración profunda y organizada del tema en cuestión: la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en Agroindustrias Gonzales E.I.R.L.:

**Introducción:** Esta sección sirve como preámbulo y presenta los aspectos más generales del estudio, preparando al lector para los temas que serán abordados.

**Capítulo I: Planteamiento del Problema:** Este capítulo identifica y determina el problema de investigación, lo formula de manera clara y luego detalla los objetivos

generales y específicos del estudio. También proporciona la justificación y los alcances del proyecto.

Capítulo II: Marco Teórico: En este segmento, se presentan los antecedentes relacionados con la investigación a niveles internacional, nacional y local. Además, se explora la base teórico-científica que respalda las variables de gestión administrativa y satisfacción laboral. Se definen conceptos básicos y se establece el sistema de hipótesis y variables.

Capítulo III: Metodología: Esta sección describe detalladamente el diseño de la investigación, incluido el tipo, nivel, población y muestra del estudio. También se exponen las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento de los mismos.

Capítulo IV: Resultados: Aquí se presentan los resultados del estudio de una forma estructurada y organizada. Se inicia con el tratamiento estadístico y la interpretación de los cuadros, seguido por la presentación de resultados en relación a las variables de gestión administrativa y satisfacción laboral. Finalmente, se contrastan las hipótesis planteadas y se discuten los resultados.

Conclusiones: Este apartado resume los hallazgos más importantes del estudio, destacando su relevancia e implicaciones.

Sugerencias: Se ofrecen recomendaciones basadas en los resultados y conclusiones del estudio, que podrían ser útiles para futuras investigaciones o aplicaciones prácticas.

Referencias: Una lista completa de todas las fuentes académicas, artículos y materiales consultados durante la investigación.

Anexos: Este último segmento contiene cualquier material adicional que respalde el estudio, como cuestionarios, tablas adicionales o pruebas estadísticas.

La investigación se desarrolla de forma sistemática, permitiendo una comprensión profunda del impacto de la gestión administrativa sobre la satisfacción laboral en el contexto específico de Agroindustrias Gonzales E.I.R.L.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Durante los últimos años y producto de la globalización, las organizaciones privadas y públicas han visto necesario implementar diferentes estrategias acordes a lo que demande el mercado, procurando en todo momento garantizar un servicio de óptima calidad. Asimismo, los diferentes cambios y estrategias implementadas recaen de manera directa en cada uno de los colaboradores de dichas organizaciones, ya que representan su principal activo (Canals, 2018).

Las organizaciones modernas cuentan con un bagaje de recursos, los cuales deben ser administrados y gestionados eficientemente. De esta forma, la organización podrá cumplir sus objetivos estratégicos a cabalidad, cohesionados a la misión y visión empresarial. Para poder lograr dichos objetivos, es imprescindible contar con recursos humanos motivados y satisfechos (Gestión, 2020).

A nivel mundial, es de conocimiento público que los problemas más comunes presentes en las organizaciones son la incapacidad de reacción ante sucesos adversos, ya sea por falta de experiencia, toma de decisiones oportunas y el conocimiento; además de presentar una estructura organizacional desactualizada, duplicidad de funciones, falta de definición de objetivos, mala optimización de recursos y deficiente supervisión dentro de las áreas de una organización (Vallejos & Guerrero, 2022).

A nivel nacional, la gestión administrativa ha sido analizada por diferentes investigadores, cuyos estudios en su mayoría han identificado que dentro de las empresas la problemática en común provenía de los siguientes factores: mínima capacidad de gestión, conocimientos reducidos en el tema y una deficiente comunicación en la empresa. Todo esto acarrea resultados poco esperanzadores, los cuales recaían generalmente en los responsables de la gestión administrativa (Ramos, 2018).

Por otro lado, se tiene la problemática identificada sobre la satisfacción laboral, la cual suele relacionarse con el ausentismo, actitudes negativas, renunciaciones, desmotivación y falta de compromiso de los colaboradores. Esta dificultad puede afectar involuntariamente en el desarrollo de actividades y atención al cliente de una empresa en particular, aportando negativamente a la imagen empresarial que posee frente a los clientes y consumidores (Huaquipaco & Navarro, 2019).

En el ámbito local, Agroindustrias Gonzales E.I.R.L. es una de las empresas más importantes de comercialización e industrialización de la aceituna, siendo hoy en día una de las principales empresas nacionales que extrae, procesa y exporta aceite de oliva extra virgen, ubicada en pleno parque industrial.

Por lo tanto, resulta relevante estudiar a la satisfacción laboral en la empresa Agroindustrias Gonzales E.I.R.L., en la cual aún no se han llevado a cabo algún estudio referente a dicha variable, por lo que su ausencia puede originar un riesgo en el padecimiento de ciertas deficiencias relacionadas a la gestión administrativa y al mismo tiempo repercutan en las decisiones gerenciales que se tomen en la empresa.

Por lo expuesto, se hace necesario conocer la asociación entre la variable gestión administrativa y la satisfacción laboral, que permita tener un diagnóstico para a fin de conocer cuál es el estado situacional actual. Es por ello que, ante la problemática identificada y en calidad de investigador, se ha tomado la decisión de iniciar el presente trabajo de tesis, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema Principal**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la Planificación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la Organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022?

- ¿Cuál es la relación entre la Dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el Control y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022?

### **1.3. Objetivos: Generales y específicos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la relación entre la Planificación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.
- Determinar la relación entre la Organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

- Determinar la relación entre la Dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.
- Determinar la relación entre el Control y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

#### **1.4. Justificación y alcances de la investigación**

##### **1.4.1. Justificación**

La presente investigación se justifica en un contexto teórico, práctico y metodológico (Hernández & Mendoza, 2018).

Para iniciar, la presente investigación se justifica teóricamente, ya que, con el fin de llevar a cabo su desarrollo, se requerirá de una revisión de diferentes teorías relacionadas a las variables intervinientes; en este caso la gestión administrativa y la satisfacción laboral realizadas en otros entornos geográficos u otro sector empresarial. De esta forma, las teorías halladas podrán ser sometidas a contraste en los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022 (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, presenta justificación práctica, ya que, con los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos, se obtendrá un diagnóstico real y actual,

explicando así la relación que guardan la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022. Con este resultado, los cargos administrativos y gerenciales de dicha empresa podrán diseñar estrategias y acciones inmediatas para lograr mejorar los índices de la satisfacción laboral de sus colaboradores en base a una gestión administrativa óptima (Hernández & Mendoza, 2018).

Finalmente, tiene justificación metodológica ya que, para su elaboración, se sigue la secuencia de la metodología de la investigación: en primer lugar, se identifica la problemática; y a continuación, se determina el planteamiento de problema, definición de objetivos y se establece las hipótesis correspondientes. Por ende, la metodología aplicada en el presente trabajo puede ser utilizada por futuros investigadores que quieran desarrollar algún tipo de estudio sobre de la gestión administrativa y/o la satisfacción laboral en otros entornos geográficos (Hernández & Mendoza, 2018).

#### **1.4.2. Alcances**

El alcance de la investigación recae directamente sobre la empresa Agroindustria González EIRL, de esta forma puedan aplicar los resultados diagnosticados en la tesis, y mejorar los niveles de satisfacción laboral y gestión administrativa.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes relacionados con la investigación**

#### **2.1.1. A nivel Internacional**

Gómez (2021), presentó la tesis “Análisis de la gestión administrativa y calidad del servicio de emergencias del Centro Tipo C San Rafael de Esmeraldas”, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en Esmeraldas. Su objetivo general fue analizar la gestión administrativa y calidad del servicio de emergencias del Centro Tipo C San Rafael de Esmeraldas 2020. El tipo de investigación fue transversal exploratorio, descriptivo, no experimental. La muestra estuvo compuesta por 150 pacientes. Las técnicas de recolección de datos fueron entrevistas, observación y la encuesta SERVQUAL. Entre los resultados obtenidos, el 26,7% estuvo muy de acuerdo que la enfermera realiza bien el servicio de atención, ya que es el filtro principal, motivo por el cual está desde triaje, el 46,7% no están ni de acuerdo ni desacuerdo en el tiempo que esperan para obtener una atención por la falta de personal existente, el 60% expresaron algo en desacuerdo que se atendió en un tiempo estipulado por las complicaciones o urgencia que exista en el servicio por día. Finalmente, se concluyó que la aplicación de una adecuada gestión administrativa es fundamental para brindar un servicio de calidad, ya que el personal de salud de emergencia del tipo C del Valle San Rafael desconoce algunas de las características de esta Institución de Salud Pública.

Guanoluisa (2019), realizó la investigación “La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018”, de la Universidad Nacional de Chimborazo, en Ecuador. El objetivo general fue determinar cuál es el efecto de la gestión administrativa en el desempeño laboral del comercial Los Laureles. El tipo de investigación fue exploratoria, descriptiva y explicativa, y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 17 trabajadores, a quienes se les brindaron cuestionarios a través de la técnica de la encuesta. Con el apoyo del programa MS Excel, se emplearon tablas y gráficos estadísticos para procesar los datos recopilados. Los resultados evidenciaron que, en la gestión administrativa de Los Laureles, existen factores que inciden negativamente en la gestión administrativa del negocio, pues no tiene estructura organizacional, no participan de las metas a alcanzar, como también una inobservancia en el proceso administrativo han afectado de forma directa el desarrollo administrativo de la organización en estos últimos años. La conclusión fue que la formulación de estrategias de gestión administrativa será el eje básico que seguirá el departamento de gestión empresarial de Los Laureles, con el fin de mejorar el desempeño laboral de cada participante en las organizaciones.

Pérez (2018), desarrolló la investigación “Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua”, de la Universidad Técnica de Ambato, en Ecuador. Tuvo por objeto determinar la influencia de la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua. El tipo de investigación fue básico, y de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 119 servidores públicos, distribuida de forma proporcional para cada municipio; es decir, 50 para el GAD Municipal de Cevallos y

69 para el GAD Municipal San Cristóbal de Patate, La recolección de datos se la llevó a cabo con la técnica de encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, a través del cual permitió levantar información sobre las variables de estudio satisfacción laboral y gestión administrativa. Para el análisis estadístico se aplicó el sistema informático SPSS. Los resultados evidenciaron la existencia de una correlación alta y significancia con un valor de Rho de Spearman de 0,037 para el GAD Municipal de Patate; y la existencia de una correlación alta y significancia con un valor de Rho de Spearman de 0,054 para el GAD Municipal de Cevallos, confirmándose la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en cada uno de los municipios en estudio.

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Alba (2021), presentó la tesis “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020”, de la Universidad César Vallejo, en Lima. Su objetivo general fue determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac. La investigación presentó un tipo de estudio básico, con un nivel de investigación descriptivo correlacional, de diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal, con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 252 trabajadores de la Red 07. La técnica utilizada para la recopilación de la información fue la encuesta y el instrumento efectuado fue el cuestionario, los mismos que fueron validados por expertos presentando una alta fiabilidad. Una vez realizado la recolección de datos y respectivo tratamiento estadístico con apoyo del programa SPSSv26, los resultados determinaron que existe una correlación positiva moderada (Rho 0,501 y p-valor

0,000) entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020. Se recomendó a la directora de la Ugel 02, Rímac, implementar espacios de dialogo y reuniones, relacionados al mejoramiento continuo entre las áreas existentes para estandarizar los procesos y estos sean más eficientes, eficaces y dinámicos. Así como también mantener una comunicación más efectiva con las instituciones educativas de la Red 07 que garantice una buena articulación de las actividades y de la logística en general.

Zapata (2021), realizó la investigación titulada “Gestión institucional y la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad nacional de Lima Metropolitana, 2021”, de la Universidad Peruana de Las Américas, en Lima. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2021. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 45 personas, quienes fueron encuestados a través de 15 ítems para la primera variable y 25 para la segunda variable. El instrumento fue el cuestionario. Una vez recolectados los datos, se procesaron mediante el sistema informático SPSS versión 26. Dentro de los resultados, la dimensión control y la satisfacción laboral evidenciaron una correlación de Pearson igual a ,500 con un nivel de error de 0,01. Asimismo, entre las variables gestión institucional y satisfacción laboral, se obtuvo una correlación de Pearson igual a ,336 con un nivel de error de 0,05 y una significancia de ,024 lo que conllevó a determinar que sí existe relación entre ambas variables. La aplicación de la gestión institucional es primordial, ya que, si el personal

se encuentra satisfecho, estos producirán a través de su desempeño un adecuado servicio, llegando a cumplir los objetivos propuestos.

Rojas (2021), elaboró la tesis titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2021”, de la Universidad César Vallejo, en Tarapoto. Su objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2021. El tipo de investigación empleado fue básica, contando con un diseño no experimental de tipo correlacional, con corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo. Asimismo, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados fueron: la gestión administrativa resultó con una escala “bajo” 46 % el cual representa a 23 encuestados y la satisfacción laboral, es “bajo” 54 % que representa a 27 encuestados. Finalmente, se concluyó que sí existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2021 por cuanto el nivel de significancia fue  $< 0.05$  (valor  $p = 0,00$ ). Asimismo, presentó un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.888$ , estableciendo una alta correlación positiva entre las variables.

### **2.1.3. A nivel Local**

Ramírez (2018), desarrolló su tesis “La gestión administrativa y el desempeño del personal en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, año 2017”, de

la Universidad Privada de Tacna. Tuvo como objetivo determinar el grado y sentido de la correlación entre el nivel de gestión administrativa y el nivel de desempeño del personal de la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, año 2017. El tipo de investigación fue básico, de nivel correlacional, y de diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 76 trabajadores, a quienes se les aplicaron encuestas a través del instrumento del cuestionario. Finalmente, se concluyó que sí existe una correlación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de los empleados (el valor Rho de Spearman es 0,611, el valor p es 0,000); entre ellos, el 72,4% de la plantilla consideró que el nivel de gestión administrativa del organismo principal es suficiente, destacando el "nivel de control", y por otro lado debiendo reforzarse el "nivel de gestión". Finalmente, se encontró que el 51,3% de los empleados cree que su nivel de desempeño laboral es medio, y los aspectos más destacados fueron la "satisfacción del usuario" y la necesidad de mejorar los "logros laborales".

Begazo (2017), realizó la investigación "La gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A., año 2015", de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso institucional en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A., en el año 2015. El tipo de investigación fue básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental, y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 92 trabajadores. Se aplicó 02 cuestionarios, uno para determinar la percepción del personal sobre la gestión administrativa que caracteriza a la entidad y otro, para determinar el nivel de compromiso institucional que caracteriza a la entidad. Luego de

recolectar datos y realizar análisis estadísticos con el apoyo del programa SPSSv22, se comprobó que sí existe una relación directa, media-baja entre la gestión administrativa y los compromisos institucionales (valor rho = 0.485 y p = 0.000). De manera similar, existe una relación directa entre cada dimensión de la variable 1 (plan, organización, dirección y control) y la variable 2. El aspecto más destacado de los empleados fue: comprender los ajustes estratégicos de la entidad, conocer la estructura orgánica de la entidad y creer que las opiniones son consideradas por los superiores.

## **2.2. Bases Teórico científicas**

### **2.2.1. Gestión administrativa**

Según Boyer (2014), la gestión administrativa es un proceso sistemático que involucra múltiples acciones que se interconectan para formar un conjunto coherente y se ejecutan para lograr el mayor beneficio posible siendo factible para la organización.

Por otro lado, Carro y Calo (2012) indican que la gestión administrativa es una disciplina científica que se enfoca en el estudio de las organizaciones en un intento de descifrar cómo nacen, evolucionan, definen sus metas, cómo optimizar la gestión y cuál es su propósito o promesa para la organización.

Asimismo, Chiavenato (2006) menciona que la gestión administrativa se refiere a lograr ciertos resultados y ejecutar acciones de la manera más eficiente y

económica. Siempre elige acciones en función de los resultados esperados y los medios disponibles, es decir, para asegurar el mejor uso de los recursos.

Hitt et al. (2004), señalan que la gestión administrativa se ocupa del proceso de construcción y utilización de diferentes tipos de recursos destinados a lograr objetivos, y así realizar tareas y/o actividades en un contexto organizacional, que a su vez se divide en cuatro partes básicas: la gestión como proceso; uso de recursos humanos, financieros, físicos o de información; gestión enfocada en el logro de objetivos; y gestión de actividades en un entorno organizacional.

Finalmente, Yáñez (2004) afirma que la gestión administrativa es una nueva forma de pensar en torno a una organización como un conjunto de partes que operan de manera interdependiente para lograr un objetivo común.

#### *2.2.1.1. Importancia de la Gestión administrativa*

De acuerdo a ESNECA Business School (2021), para tener un entendimiento de la importancia de la gestión administrativa, basta profundizar lo relacionado a sus beneficios. Es así que, una buena gestión administrativa siempre se traducirá en lo siguiente:

- Incremento de la productividad: Este es sin duda el principal y más importante beneficio. Además, cuando una empresa utiliza una buena gestión, se mejoran todos los procesos internos. De una forma sencilla y fácil mejora notablemente el funcionamiento de todas las actividades. La productividad se incrementa así

considerablemente. Todos los procesos han sido revisados y ajustados para reducir costes. Asimismo, entre estos costes se introducen los que son monetarios o financieros y los temporales. En definitiva, los esfuerzos realizados por la empresa son efectivamente redirigidos.

- Logro de los objetivos: En concordancia con lo mencionado en el apartado anterior, las metas se incluyen en la redirección del trabajo empresarial. Todas las tareas y actividades están encaminadas a la consecución de unos objetivos previamente fijados. Aquí se introducen conceptos como la planificación o el diseño estratégico. Los diversos departamentos y áreas, así como el proceso de producción, están coordinados entre sí. La traducción directa de todo esto es clara: los objetivos establecidos se logran dentro del marco de tiempo dado.
  
- Maximización de la optimización en el uso de los recursos: Una vez incrementado la productividad, se han logrado los objetivos y queda el último beneficio. Esto se enfoca en maximizar los recursos disponibles, ahorrando dinero, tiempo y esfuerzo. Una buena administración, en esencia, ayuda a las empresas a funcionar de manera más inteligente.

En síntesis, se puede comprobar la extraordinaria importancia de la administración en todos los departamentos. Desde este punto de vista, no es mala idea ahondar en su especialización por cualquier medio. Solo adquiriendo las habilidades necesarias puedes convertirte en un profesional administrativo. Es una responsabilidad particular entender cómo identificar sectores estratégicos y profundizar en ellos para un futuro prometedor (ESNECA Business School, 2021).

### 2.2.1.2. *Historia de la Gestión administrativa*

En el análisis realizado por el Equipo Editorial Etecé (2021), la actual gestión administrativa es el resultado de diversos aportes a lo largo de la historia. Sus principales protagonistas son:

- *Confucio (551 a.C. – 479 a.C.)*. Fue un famoso filósofo, estadista y pensador chino que expuso una serie de reglas de la administración pública. Por ejemplo, los funcionarios públicos deben comprender las condiciones nacionales para poder resolver los problemas, no debe haber favoritismos, y los funcionarios deben ser personas honestas.
- *Adam Smith (1723-1790)*. Fue un economista y filósofo escocés que, en su tratado *La Riqueza de las Naciones*, aclaró que la clave del bienestar social radica en dos principios: la división del trabajo y la libre competencia, que es la elevación de los niveles de producción y la especialización de puestos dentro organizaciones.
- *Henry Metcalfe (1847-1927)*. Fue un soldado, inventor y teórico estadounidense que publicó nuevas técnicas de control para la gestión científica a través de su libro *Cost of Production and Management of Public and Private Workshops*.
- *Woodrow Wilson (1856-1924)*. Fue un estadista y abogado estadounidense que logró separar los conceptos de política y administración, otorgando a esta última un estatus científico, lo que impulsó su labor docente a nivel académico.

- *Frederick Winslow Taylor (1856-1915)*. Fue un ingeniero industrial y economista estadounidense que aboga por métodos científicos de trabajo destinados a aumentar la eficiencia de la producción industrial mediante la optimización del trabajo de los empleados.
- *Henry Fayol (1841-1925)*. Fue un ingeniero y teórico turco que desarrolló la teoría administrativa general, pero se enfocó en el desempeño de la gestión de la jerarquía organizacional para que desarrolle todas las funciones administrativas (no solo el trabajo de los empleados como sugiere Taylor) (Equipo Editorial Etecé, 2021).

#### *2.2.1.3. Características de la Gestión administrativa*

Continuando con el análisis realizado por el Equipo Editorial Etecé (2021), la gestión administrativa es aquella que supervisa el funcionamiento de la organización, asegurando que la información fluya de manera eficiente y que los recursos se utilicen de manera eficiente; aportando valor añadido a la organización puesto que identifica prácticas obsoletas y desarrolla procesos que contribuyen a su mejora.

Los gerentes administrativos suelen tener un equipo de trabajo responsable integrado por gerentes, analistas y responsables de la gestión. Un gerente administrativo y su equipo tienen varias responsabilidades que desempeñar y dependiendo del área o especialización. Destacan las siguientes características:

- Proponer y desarrollar políticas, normas y procedimientos.

- Liderar múltiples equipos de trabajo.
- Supervisar la ejecución del presupuesto de la empresa.
- Proponer e implementar mejoras a las políticas de gestión de personal.
- Controlar el proceso de compensación de empleados.
- Elaborar planes de formación y desarrollo de los empleados.
- Investigación y diagnóstico periódico del clima laboral.
- Asesorar, notificar y mantener actualizado el catálogo de su organización.
- Preparar planes y previsiones de ventas.
- Elegir una estrategia de ventas.
- Esquematizar la distribución del área de trabajo para los trabajadores.

Por su parte, el autor Münch (2014) identifica las siguientes características referentes a la gestión administrativa:

- Universalidad: Es imprescindible en cualquier grupo social, ya sea una empresa pública o privada o cualquier tipo de institución.
- Valor instrumental: Su finalidad es muy práctica, como medio para alcanzar objetivos grupales.
- Multidisciplina: Usa y aplica conocimientos de diversas ciencias y tecnologías.
- Especificidad: Aunque es la dirección auxiliar de varias disciplinas, su función es específica y no debe confundirse con otras disciplinas.
- Versatilidad: Los principios administrativos son flexibles y se adaptan a las necesidades de cada grupo social al que se aplican.

#### 2.2.1.4. *Teorías de la Gestión administrativa*

Las teorías más importantes y aplicados de la gestión administrativa, dado su eficiencia y validez contemporánea, son los que se describen a continuación:

##### **a) Teoría Científica de Taylor**

Taylor (1926) examina el trabajo a realizar, las tareas a realizar y sus respectivas dinámicas y el tiempo requerido. El objetivo de la teoría es buscar una mayor productividad independiente del trabajo (recordar que el autor escribió Taylor en 1911 en un contexto de cambios sorprendentes en la industria) y aumentar el trabajo utilizando máquinas (*homo machine est, ut operabilis res faciet*). Esta escuela está influenciada por la filosofía de Hobbes, que tiene como objetivo definir un proceso general para realizar tareas (métodos).

En este sentido, el trabajo realizado por los empleados debe ser mejor, siempre y cuando la división del trabajo por funciones, sea más ventajoso para utilizar menos recursos económicos. Por otro lado, el desempeño laboral de cada individuo en la entidad debe insistir en estar dominado por una tarea o función, realizada en una cosa, una humanizada, mecanizada. Para ello, es necesario capacitar a los empleados y operadores para aumentar su productividad. En efecto, la teoría solo se enfoca en el estudio de las organizaciones, por lo que mantiene un enfoque mecanicista que ignora el elemento humano, es decir, RRHH solo realiza ciertas funciones laborales y nada más, especializarlas es el reto, conseguir la mayor productividad de la organización.

El método que usó Taylor (cartesiano, el método científico) se consagró como la mejor manera de llevar a cabo el trabajo de industrialización. Para ello, es importante contratar trabajadores más calificados con mejores cualidades y perfiles de trabajo, diseñar sistemas de estimulación basados en la producción y realizar estudios de tiempo y movimiento para eliminar el desperdicio de movimiento en las tareas.

Los 11 principios según la teoría científica de Taylor son:

- Capacitación de los trabajadores.
- Definición del homo económico.
- Diseño de puestos y funciones (perfiles laborales).
- División laboral y especialización del trabajador.
- Escenarios de trabajo.
- Estandarización.
- Fatiga personal.
- Incentivos de remuneración y premios en favor de lo producido.
- Selección científica.
- Supervisión eficaz.
- Trabajo y estudios de movimientos y tiempos.

#### **b) Teoría Clásica de Fayol**

Fayol (1916), menciona que la administración es el conjunto de métodos que las empresas manejan y se catalogan en 06 grupos:

- Procedimientos comerciales (compra, venta, permutas financieras).
- Operaciones financieras (búsqueda y gestión de capital).
- Procedimientos de seguridad (protección de bienes y personas).
- Operaciones contables (inventario, balance, precio de costo, estadísticas, etc.).
- Procedimientos administrativos (previsión, organización, dirección, coordinación y control).
- Tecnología para realizar la producción de bienes y servicios.

Fayol fue pionero en proponer el primer modelo de procesos de gestión. Para el autor, es necesario predecir por qué se necesita un proyecto para evaluar el futuro y hacer predicciones para ejecutarlo (hoy es el primer paso: planificar), por qué se organiza, por qué incluye movilizar todos los recursos, mano de obra para ejecutar el plan en la acción y los recursos materiales, la dirección, en cuanto es la acción que establece las pautas entre directivos y trabajadores, posibilitando así la realización de las tareas, la coordinación, en cuanto es el logro de la unidad de acción y la armonía de todas las actividades y esfuerzos, y el control, en cuanto incluye supervisar actividades previas.

### **c) Teoría de la Administración de Scheinsohn**

En la teoría de la administración, analizada por Scheinsohn (2011), las organizaciones son vistas como estructuras. A diferencia de la teoría cultural dominante, esta teoría se enfoca y se enfoca en la analogía de la personalidad humana con la personalidad organizacional. Independientemente de la personalidad jurídica que pueda tener una empresa u organización, estas en sí mismas las mantienen dinámicas.

Según Scheinsohn, la personalidad hace que una organización sea única, es decir, las creencias, los valores, la misión, las metas y las actitudes dan forma a toda la organización, que se convierte en el centro psicológico del negocio. Para los autores de este artículo, la cultura corporativa se refiere a la cultura organizacional, ya que consiste en un corpus (sujeto) relacionado con la estructura.

De hecho, la cultura organizacional sufre cambios, tanto estructurales como funcionales, cada uno de los cuales se describe en términos de la dirección que ha tomado el sistema. Al mismo tiempo, como enfatiza Scheinsohn, establece una analogía entre la estructura organizacional y la estructura humana en cuanto a la personalidad de la organización; refiriéndose a que estas también tienen características, además de mantener el centro psicológico corporativo (misión, visión, objetivos, valores y actitudes). Además, centraliza un sistema de competencias, sin embargo, estas están muy relacionadas con la toma de decisiones de la alta dirección en la fijación de la visión de la agencia.

En este sentido, el carácter construye su propia fuerza y estos sistemas aportan eficiencia, donde las habilidades evalúan la calidad del desempeño.

#### *2.2.1.5. Dimensiones del Proceso administrativo*

Desde finales del siglo XIX, la administración se define como 04 funciones específicas formuladas por Fayol (1916) desde 1980: planificar, organizar, dirigir y controlar. Si bien este marco ha recibido cierto escrutinio, en general se acepta. Por lo

tanto, se debe decir que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de una organización y el uso de todos los demás recursos de la organización para lograr las metas establecidas por la organización.

A continuación, se desarrollan estos elementos del proceso administrativo:

**a) Planificación**

Incluye la definición de metas a alcanzar, así como el desarrollo y ponderación previa de las estrategias y acciones necesarias para lograr dichas metas. Asimismo, mencionan que la planificación incluye un análisis de lo que se está ejecutando actualmente, pronosticando el futuro, definiendo metas, considerando las actividades en las que debe involucrarse la organización, eligiendo estrategias y planes de manera jerárquica, identificando los recursos necesarios para desarrollarlos con la finalidad de lograr los objetivos elegidos por la organización.

Fayol también señaló que los gerentes usan planes para identificar y seleccionar las metas de la organización, luego toman un conjunto de decisiones, acciones y asignaciones de recursos para ayudar a la organización a alcanzar las metas de la organización, todo lo cual constituye una estrategia y luego desarrollar un plan que describa cómo se pueden lograr las metas implica coordinar las acciones a tomar y decidir sobre la asignación de recursos para lograr las metas y llevar a cabo las actividades seleccionadas.

**b) Organización**

Incluye dividir, secuenciar y coordinar el trabajo y las relaciones de los recursos financieros, heredados y de otro tipo que son críticos para lograr los objetivos organizacionales previamente identificados durante la fase de planificación. Las actividades de la organización son muy diversas, incluyendo la captación de profesionales destacados, la clarificación de responsabilidades, la delimitación de posiciones en los campos, la asignación eficiente de recursos y la creación de las condiciones necesarias para que las personas y las cosas trabajen en armonía y orientadas al logro de las metas y mejor resultado (Fayol, 1916).

Fayol considera que las estructuras organizacionales deben diseñarse teniendo en cuenta los siguientes objetivos: facilitar la coordinación, ya que muchas personas están involucradas realizando diferentes tareas y tomando decisiones en diferentes áreas de la organización; facilitar el flujo y procesamiento de la información, que es la materia prima para la toma de decisiones, debe llegar al centro de decisión de la organización; la flexibilidad y capacidad de adaptación a las nuevas necesidades, ya que son fundamentales para que la organización evite el exceso de burocracia; y la satisfacción de sus integrantes, que son quienes actúan y sustentan la organización.

**c) Dirección**

Consiste en motivar a los empleados de una organización para que se desempeñen a un alto nivel de desempeño. Además, la gerencia debe liderar, alentar y comunicarse con los empleados individualmente y en grupos. La gerencia considera lazos estrechos con subordinados y empleados para ayudarlos a

alcanzar las metas organizacionales. Los autores explican que para que un grupo humano sea una organización debe ser dirigido por alguien que debe ser líder, influenciando a los demás, inspirando, motivando, dirigiendo sus actividades, y responsable de lograr sus metas.

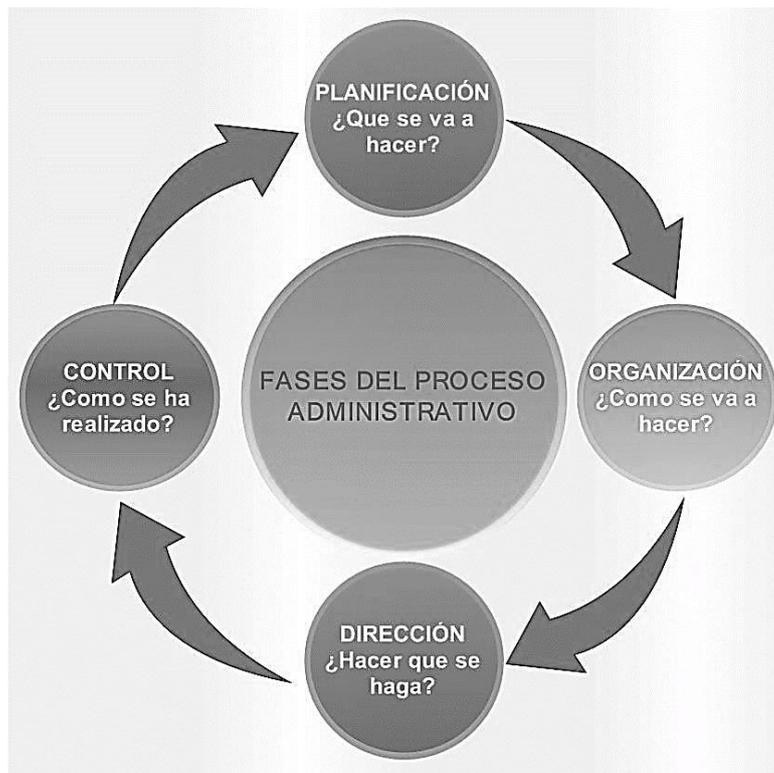
Fayol reveló que las habilidades de un líder son: ser capaz de usar el poder de manera responsable y eficaz; comprender que las personas tienen diferentes fuerzas que las motivan en diferentes situaciones y en diferentes momentos; debe tener la capacidad de motivar a sus subordinados para que den lo mejor de sí mismos, y así utilizarlo todo habilidades para lograr los objetivos organizacionales. Finalmente, debe saber cómo actuar para crear un ambiente o atmósfera inspiradora.

#### **d) Control**

Cada organización necesita un mecanismo de control para monitorear su desempeño, progreso e implementación de los cambios en curso. Fayol mencionó que confirmaron que esta característica les permite a las organizaciones entender si los planes se están ejecutando para que puedan existir mecanismos correctivos oportunos para lograr las metas deseadas. Debe haber un proceso continuo de evaluación y comparación, corrigiendo el desempeño según sea necesario y detectando errores que conducen a la imposibilidad de lograr los resultados esperados (Fayol, 1916).

Figura 1

Dimensiones (fases) del proceso administrativo



Nota: Fayol (1916)

### 2.2.2. Satisfacción laboral

Según Mishra (2013), la satisfacción laboral es un comportamiento universal, que tiene su origen en variadas cualidades concretas en 03 aspectos, tales como: (i) factores laborales específicos; (ii) características personales; (iii) grupos ajenos a la relación laboral.

Por otro lado, Palma (2010) indica que la satisfacción laboral es un estado emocional propio de los seres humanos que expresa una disposición emocional hacia el trabajo que realizan, y también indica cómo se sienten los profesionales sobre

diversos aspectos del servicio o trabajo que brindan. Definitivamente es divertido para ti trabajar.

Asimismo, Ivancevich et al. (2006) Mencionan que la satisfacción laboral es la actitud de las personas hacia su trabajo, como resultado de sus percepciones de su trabajo y el grado de correspondencia entre los individuos y las organizaciones.

Bravo et al. (2002), señalan que la satisfacción laboral es un comportamiento general relacionado con el trabajo, no un conjunto de factores que componen un trabajo; sin embargo, dependen en gran medida de dichos factores.

Finalmente, Spector (1997) sostiene que la satisfacción laboral define la relación de un individuo con su trabajo, es decir, si disfruta de su trabajo, aspectos del trabajo de un individuo, como la naturaleza del trabajo o la supervisión.

#### *2.2.2.1. Importancia de la Satisfacción laboral*

De acuerdo al Equipo NTX Pro (2020), la satisfacción laboral es el grado de conformidad de una persona en relación con su entorno laboral. También se tienen en cuenta el salario, el tipo de trabajo realizado, las relaciones, la seguridad, etc. Las empresas deben crear buenas prácticas para facilitar la formación de familias trabajadoras. Asimismo, cada trabajador debe compartir la responsabilidad para ayudar a crear un buen ambiente y mejorar las relaciones. Presenta los siguientes beneficios:

- Buen Clima laboral: Los empleados satisfechos se ofrecen como voluntarios para ayudar a otros colegas. Asimismo, colaboran con la organización y respetan las normas implantadas en la misma. Se esfuerzan al máximo para resolver cualquier tipo de crisis que se presente. Para ellos, la organización siempre es lo primero. No solo van a la oficina por el dinero, creen en las metas y objetivos del negocio. Los empleados satisfechos tienden a estar más en sintonía con su trabajo y a lidiar con el estrés fácilmente cuando se presentan contratiempos. Los empleados que no están satisfechos con su trabajo tienden a tener problemas en todo momento.
  
- Mejores resultados: La satisfacción y la felicidad en el trabajo tienen múltiples beneficios. Combinados, pueden mejorar el estado de ánimo y aumentar las oportunidades de trabajo en equipo. Llevan a cabo el intercambio de conocimientos y fomentan la comunicación abierta. No hay duda de que el ambiente de trabajo juega un papel importante en la determinación de la satisfacción de cualquier empleado. Cuando un colaborador está feliz en su espacio de trabajo, mejora sus resultados. Por lo tanto, mejorar su eficiencia y traer beneficios económicos a la empresa.
  
- Nula deserción laboral: Cuando los empleados de una empresa se sienten cómodos trabajando en ella, buscan estancias de larga duración. Además, respetan los horarios de trabajo, y si tiene que quedarse un poco más, no hay problema. Esto quiere decir que cuando un colaborador se encuentra cómodo en su lugar de trabajo, no considerará buscar una nueva oportunidad laboral. Por donde está siente que el ambiente es ideal y tiene buenas condiciones de trabajo (NTX Pro, 2020).

#### 2.2.2.2. *Características de la Satisfacción laboral*

Los autores Janssen et al. (1999), identifican 04 categorías o puntos que vinculan las características de trabajo y sus resultados (satisfacción). Se detallan a continuación:

- Características de la tarea:
  - Autonomía
  - Feedback o retroalimentación
  - Variedad
  
- Condiciones del trabajo:
  - Ambigüedad
  - Condiciones físicas
  - Sobrecarga laboral
  
- Relaciones sociales/laborales:
  - Apoyo social
  - Participación
  
- Condiciones de empleo:
  - Oportunidad de promoción
  - Salario
  - Seguridad laboral

### 2.2.2.3. Factores de la Satisfacción laboral

Fernández-Ríos (1999), argumenta que la satisfacción laboral es una actitud general hacia el trabajo y consiste en la apreciación de las condiciones de trabajo por parte del trabajador. En este sentido, el autor apunta a 07 factores: remuneración económica, condiciones materiales del ambiente de trabajo, seguridad y estabilidad que brinda la empresa, relación con los compañeros, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento de terceros y posible desarrollo personal y profesional.

A continuación, se desarrollan estos 07 factores citados por el autor:

- Retribución económica. Es lo que se le paga a un empleado a cambio de un trabajo. Incluye salarios y beneficios socioeconómicos que ayudan a satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
- Condiciones físicas del entorno de trabajo. Son los factores que existen en las áreas donde habitualmente trabajan los empleados: iluminación, niveles de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.
- La seguridad y la estabilidad que ofrece la compañía. Es la garantía de la empresa a los empleados de que seguirán trabajando.
- Relaciones con los compañeros de trabajo. Son interacciones entre personas que están en constante contacto entre sí en una organización en el trabajo, ya sean compañeros de la misma unidad o compañeros de diferentes unidades.

- Apoyo y respeto a los superiores. Es la voluntad del empleado de cumplir con las decisiones y procesos establecidos por los ejecutivos y gerentes de la organización.
  
- Reconocimiento por parte de los demás. Es el proceso por el cual otros elogian la eficiencia y la virtud del trabajador al realizar el trabajo. Los respaldos pueden provenir de compañeros, su supervisor o la alta dirección de su organización.
  
- Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Los empleados creen que, a través de políticas justas y efectivas de capacitación y promoción, tienen el potencial de recibir apoyo y estímulo para el desarrollo personal y profesional dentro de la organización.

#### 2.2.2.4. *Teorías de la Satisfacción laboral*

Entre las teorías desarrolladas en torno a esta variable, destacan principalmente las siguientes:

##### **a) Teoría bifactorial de Herzberg**

Si bien es una teoría motivacional, se considera un ya que afirma que la satisfacción y la insatisfacción orientan el comportamiento de los trabajadores, los cuales son el resultado de los denominados factores motivacionales e higiénicos, respectivamente. De acuerdo a Herzberg (1959), la satisfacción del individuo en el trabajo está influenciado por factores intrínsecos, tales como:

- Independencia laboral
- Logros
- Promoción
- Reconocimiento
- Responsabilidad

Estos factores están relacionados con la naturaleza de las tareas realizadas por los trabajadores e implican sentimientos vinculados con la necesidad de desarrollo personal y realización personal. Por otro lado, la insatisfacción es causada por la falta de los llamados factores de higiene o factores externos en el ambiente de trabajo. Consisten en lo siguiente:

- Ambiente físico
- Política de la empresa y organización
- Relaciones con compañeros
- Seguridad Laboral
- Sueldo y beneficios
- Supervisión

Para Herzberg, los factores de higiene previenen la insatisfacción laboral, pero no logran la satisfacción ya que no están relacionados con el trabajo o la naturaleza del trabajo, lo que tiene sentido para los empleados porque está relacionado con el crecimiento personal. Es necesario centrarse en la dinámica del desempeño laboral para investigar la satisfacción laboral.

**b) Teoría de la Discrepancia**

Locke (1976) sostuvo que la Satisfacción/Satisfacción Laboral es el producto de la diferencia entre las necesidades del trabajador y lo que puede obtener del puesto de trabajo, que según el autor depende de diferentes tipos de correspondencia, como por ejemplo entre las habilidades requeridas para el puesto y las habilidades requeridas para la relación laboral correspondiente. Entre las habilidades del trabajador o la recompensa del trabajo, los valores y necesidades del individuo, las principales variables de la teoría son 03: satisfacción laboral, duración del empleo y resultados satisfactorios.

**c) Teoría de la Satisfacción de facetas**

Formulada por Lawler (1973), establece que la relación entre la satisfacción laboral está moderada por las recompensas que reciben los trabajadores y la equidad percibida entre las recompensas. Esto significa un doble análisis del trabajador: primero, entre su propio desempeño y capacidad, y lo que cree que debe ser retribuido por sus resultados. Segundo, analiza lo que otras personas dan y toman de su trabajo. La insatisfacción produce diferencias.

**d) Teoría de Eventos situacionales**

Según los autores Quarstein, McAfee y Glassman (1992), la teoría asume que la satisfacción laboral es el producto de factores llamados características y contexto, más que eventos personales. Características situacionales, es decir, aspectos del trabajo que un trabajador evalúa al momento de aceptar el puesto, tales como: a) salario, b) oportunidades de ascenso, c) condiciones de trabajo, d) supervisión y

e) política de la empresa; depende del contexto, como la situación social contexto, salario, vacaciones, condiciones de trabajo, etc.

Los eventos situacionales, por su parte, son factores laborales que los trabajadores no han evaluado previamente y que se presentan luego de aceptar un puesto. Algunos ejemplos de eventos situacionales son: tiempo libre para completar una tarea (positivo) y daños en la máquina de la empresa (negativo).

#### **e) Teoría del Ajuste en el trabajo**

Planteada por Dawis y Lofquist (1984), la teoría sostiene que es más probable que un trabajador encuentre su trabajo satisfactorio debido al refuerzo organizacional (recompensas) y los valores que los individuos buscan satisfacer a través de las actividades laborales (estado, comodidad, seguridad, logro y autonomía). Esto tiene que ver con el hecho de que los trabajadores serán vistos como satisfechos por sus empleadores, siendo esto último más probable cuanto más fuerte sea la correlación entre las competencias individuales y los requisitos funcionales.

#### *2.2.2.5. Dimensiones de la Satisfacción laboral*

Robbins y Coulter (2005), indicaron que la satisfacción laboral se mide identificando factores que nos permitan entender si una persona está satisfecha y satisfecha con los beneficios que le brinda su organización. Estos factores se desarrollan a continuación:

a) **Reto del trabajo:** Son las diversas habilidades que los empleados utilizan para llevar a cabo diversas actividades.

*Indicadores:*

- Identidad de la tarea: El grado en el que se considera que el puesto requiere que la persona realice una tarea completa o identificable.
- Significación de la tarea: Considera el impacto del puesto en la vida o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el entorno externo.
- Autonomía: Se refiere a la medida en que el puesto brinda a los empleados total libertad, independencia y discreción para organizar los trabajos y utilizar los instrumentos requeridos.
- Retroalimentación del puesto mismo: Expresa en qué medida el desempeño de la actividad laboral necesitado por el puesto lleva a que el empleado obtenga información clara y directa sobre la efectividad de su desempeño.

b) **Remuneraciones justas:** La recompensa es más conocida como remuneración, o promoción proporcionada por la organización por el esfuerzo de los empleados en cada actividad laboral. Para que los empleados estén satisfechos, deben considerar este sistema como justo.

*Indicador:*

- Satisfacción con los sueldos y salario: Son la compensación que reciben los empleados a cambio de trabajo. La gestión del departamento de personal a través de esta importante actividad puede garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a adquirir, mantener y retener una fuerza laboral eficiente.

c) **Condiciones de trabajo:** Las condiciones laborales tienen una gran influencia en la satisfacción de los trabajadores, puesto que intentan realizar sus actividades en un lugar donde tienen la oportunidad, en un lugar donde pueden expresar libremente sus pensamientos, ideas y conocimientos.

*Indicadores:*

- Oportunidad y desarrollo de la Organización: Se trata del desarrollo, funcionamiento y efectividad de las relaciones interpersonales dentro de una organización con un objetivo común.
- Características del trabajo: Está estrechamente relacionado con los objetivos de la organización en un momento dado.
- Supervisión: Una actividad o serie de actividades que realiza una persona al supervisar y / o guiar el trabajo de un grupo de personas con el fin de lograr la máxima eficiencia y satisfacción mutua.

d) **Relación trabajo – empleado:** La relación entre la organización y los colaboradores es una conexión que se debe mantener, ya que es necesario establecer una buena relación, puesto que con ella se pueden lograr metas y objetivos juntos en un mismo espíritu, y buscar siempre el éxito en la organización.

*Indicador:*

- Compatibilidad entre la personalidad y el puesto: Comprender que el alto nivel de alineación entre la personalidad y la ocupación de un empleado conducirá a una mayor satisfacción personal (Robbins & Coulter, 2005).

### 2.3. Definición de conceptos básicos

a) **Condiciones de trabajo:** Tienen una gran influencia en la satisfacción de los trabajadores, puesto que intentan realizar sus actividades en un lugar donde tienen la oportunidad, en un lugar donde pueden expresar libremente sus pensamientos, ideas y conocimientos (Robbins & Coulter, 2005).

b) **Control:** Debe haber un proceso continuo de evaluación y comparación, corrigiendo el desempeño según sea necesario y detectando errores que conducen a la imposibilidad de lograr los resultados esperados (Fayol, 1916).

c) **Dirección:** Consiste en motivar a los empleados de una organización para que se desempeñen a un alto nivel de desempeño. Además, la gerencia debe liderar, alentar y comunicarse con los empleados individualmente y en grupos (Fayol, 1916).

d) **Gestión administrativa:** es un proceso sistemático que involucra múltiples acciones que se interconectan para formar un conjunto coherente y se ejecutan para lograr el mayor beneficio posible siendo factible para la organización (Boyer, 2014).

e) **Organización:** Incluye dividir, secuenciar y coordinar el trabajo y las relaciones de los recursos financieros, heredados y de otro tipo que son críticos para lograr los objetivos organizacionales previamente identificados durante la fase de planificación (Fayol, 1916).

f) **Planificación:** Incluye la definición de metas a alcanzar, así como el desarrollo y ponderación previa de las estrategias y acciones necesarias para lograr dichas metas (Fayol, 1916).

g) **Relación trabajo-empleado:** La relación entre la organización y los colaboradores es una conexión que se debe mantener, ya que es necesario establecer una buena relación (Robbins & Coulter, 2005).

h) **Remuneraciones justas:** La recompensa es más conocida como remuneración, o promoción proporcionada por la organización por el esfuerzo de los empleados en cada actividad laboral (Robbins & Coulter, 2005).

i) **Reto del trabajo:** Son las diversas habilidades que los empleados utilizan para llevar a cabo diversas actividades (Robbins & Coulter, 2005).

j) **Satisfacción laboral:** es un estado emocional propio de los seres humanos que expresa una disposición emocional hacia el trabajo que realizan, y también indica cómo se sienten los profesionales sobre diversos aspectos del servicio o trabajo que brindan (Palma, 2010).

## **2.4. Sistema de Hipótesis**

### **2.1.1. Hipótesis general**

La gestión administrativa se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

### **2.1.2. Hipótesis específicas**

- La Planificación se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.
- La Organización se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.
- La Dirección se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.
- El Control se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

## **2.5. Sistema de variables**

### **2.5.1. Identificación de las variables**

Variable 1: Gestión administrativa

Dimensiones:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones:

- Reto del trabajo
- Remuneraciones justas
- Condiciones del trabajo
- Relación trabajo - empleado

## 2.5.2. Operacionalización

Tabla 1

### *Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	
Variable 1: Gestión administrativa	<b>Planeación</b>	Participación	
		Consulta	
		Claridad	
	<b>Organización</b>	Estrategia	
		Procedimientos	
		Funciones	
		Valores	
		Comunicación	
	<b>Dirección</b>	Perfiles	
		Proporcionalidad	
		Inducción	
		Especialización	
		Normas	
<b>Control</b>	Liderazgo		
	Conflictos		
	Seguimiento		
	Políticas		
	Instructivos		
Variable 2: Satisfacción laboral	<b>Control</b>	Control	
		Grupos	
		<b>Reto en el trabajo</b>	Crecimiento
			Impacto
			Identificación
			Claridad de Tareas
			Libertad
			Independencia
		<b>Remuneraciones justas</b>	Información
			Mejora
			Remuneración
		<b>Condiciones de trabajo</b>	Atractividad
	Oportunidades		
Promoción			
Ascensos			
Acuerdo			
Alineación			
Supervisión			
<b>Relación trabajo-empleado</b>	Eficiencia		
	Motivación		
		Personalidad	
		Satisfacción	

*Nota.* Elaboración propia.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación fue de tipo básica, ya que, según su naturaleza, permaneció sobre teorías previas, las cuales fueron llevadas a contraste en los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna, a fin de generar nuevo conocimiento sobre las mismas (Hernández & Mendoza, 2018).

Por ende, la presente investigación puede ser tomada como referencia para futuros investigadores que quieran abordar el estudio de alguna de las variables intervinientes, pudiendo utilizar la metodología aplicada para su respectivo estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

### **3.2. Diseño de investigación**

Respecto al diseño, el presente trabajo fue transversal, debido a que para desarrollarlo se consideró la toma de datos en un solo momento de tiempo; en este caso, los datos que serán evaluados correspondientes al año 2022.

De igual forma el estudio correspondió a un diseño no experimental considerando que como investigadora no se realizó alguna manipulación deliberada o modificaciones en el contexto del estudio.

### **3.3. Nivel de investigación**

El nivel de investigación fue correlacional partiendo de una relación de interdependencia entre las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022 (Hernández & Mendoza, 2018).

### **3.4. Población y muestra**

La población para el presente trabajo de investigación estuvo compuesta por 32 trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

Dado que la población es finita y se contó con acceso a la misma, se realizó un censo, estudiando a los 32 trabajadores de Agroindustria González EIRL.

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

La técnica a utilizar en el presente trabajo de investigación fue la encuesta, cuya unidad de estudio fueron los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

Tomando en cuenta dicha técnica, el instrumento fue el cuestionario, empleándose para ello el formulado por Fayol (1916) desde 1980, para medir la gestión administrativa.

Por otro lado, para evaluar la satisfacción laboral se planteó un cuestionario basado en el modelo de Robbins y Coulter (2005).

### **3.6. Técnicas de procesamiento de datos**

Para el procesamiento se empleó el programa estadístico IBM SPSS Windows Versión XXIV, con el que se logró realizar el análisis de datos para obtener información, en función de los cuestionarios aplicados.

Para ello, el programa permitió en primera instancia realizar la tabulación de datos, con los cuales en los diferentes menús del software se permitió la elaboración de tablas y figuras, como también la ejecución de la prueba de correlación, siendo para el caso presente la prueba de Rho Spearman, con el que se calculó el coeficiente de correlación y el valor de significancia.

Entre otras pruebas que se facilitaron con el uso del software, se pudo calcular la distribución normal mediante la prueba de Shapiro-Wilk y el coeficiente de Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

A partir de la aplicación de los instrumentos de investigación, es decir el cuestionario, estos fueron tabulados en el programa IBM SPSS Windows, con el cual se elaboraron las tablas y figuras de información conforme a los hallazgos según las variables, dimensiones e indicadores. Estos resultados se presentan en el actual capítulo conjuntamente con una interpretación y análisis de las principales frecuencias halladas, según el orden:

Resultados de la variable 1: Gestión administrativa

- Dimensión: Planeación
- Dimensión: Organización
- Dimensión: Dirección
- Dimensión: Control

Resultados de la variable 2: Satisfacción laboral

- Dimensión: Reto del trabajo
- Dimensión: Remuneraciones justas
- Dimensión: Condiciones de trabajo
- Dimensión: Relación trabajo-empleado

Para la presentación de resultados se ha considerado cinco niveles de cumplimiento de los ítems formulados, para lo cual se ha calculado los promedios ponderados que permitieron calificar cada dimensión y variables según las siguientes escalas o rangos de calificación:

Muy bajo: 1.00 a 1.80

Bajo: 1.81 a 2.60

Regular: 2.61 a 3.40

Alto: 3.41 a 4.20

Muy alto: 4.21 a 5.00

En ese sentido, por ejemplo, si el valor de marcación de un indicador es de 4, este se consideraría un valor dentro del rango de alto. El mismo criterio se considera para los valores calculados según el promedio general de respuestas de las dimensiones y variables.

De esta forma, los resultados de la investigación son presentados a continuación en consideración del grado de cumplimiento de los indicadores, dimensiones y variables en función del instrumento de recolección de datos que fue aplicado.

## **4.2. Presentación de resultados**

### **4.2.1. Variable Gestión administrativa**

#### *4.2.1.1. Análisis general de la variable Gestión administrativa*

La Variable: Gestión administrativa de Agroindustria González EIRL, que incluye las dimensiones de Planeación, Organización, Dirección y Control, evalúa cómo se ejecutan y se perciben las operaciones administrativas dentro de la empresa.

Al considerar el resultado general de esta variable, se destaca que no hay una percepción de 'Muy bajo' y solo un 9.38% en 'Bajo', lo que sugiere que, en general, hay una valoración mínimamente negativa de la gestión administrativa. El 31.25% en 'Regular' indica que, aunque hay una base de satisfacción, existe un número significativo de trabajadores que ven aspectos de la gestión administrativa como promedio, señalando oportunidades para mejoras. En tanto, el mayor porcentaje se encuentra en 'Alto' con un 34.38%, lo cual es un indicativo fuerte de que los trabajadores perciben de forma positiva las prácticas de gestión administrativa de la empresa. Esta percepción es un testimonio del compromiso de la empresa con la implementación efectiva de sus políticas y procedimientos administrativos. Además, el 25.00% en 'Muy alto' refuerza esta interpretación, mostrando que hay una proporción considerable de empleados que valoran muy positivamente la gestión administrativa, lo que podría reflejar una alineación efectiva entre las políticas administrativas de la empresa y su ejecución práctica.

Al analizar las dimensiones que componen esta variable, se observa que la Planeación es la que recibe la evaluación más alta con un 46.88% en 'Alto', seguida por la Organización con un 37.50% en la misma categoría. Esto sugiere que los empleados sienten que la empresa planifica sus objetivos y organiza sus recursos de manera efectiva para alcanzarlos. La Dirección, aunque sigue siendo positiva con un 37.50% en 'Alto', presenta un porcentaje más alto en 'Regular' (46.88%), lo que podría indicar áreas específicas de liderazgo y dirección que podrían mejorarse. Finalmente, la dimensión de Control muestra una distribución más equitativa entre 'Alto' y 'Muy alto', lo que señala que hay satisfacción con los controles existentes, aunque también hay espacio para mejorar el seguimiento y cumplimiento de las políticas y procedimientos.

Los resultados generales de la gestión administrativa reflejan una percepción mayormente positiva, con áreas específicas de mejora que podrían ser abordadas para incrementar aún más la eficiencia administrativa y la satisfacción de los trabajadores de Agroindustria González EIRL.

A continuación, se muestra los resultados representados en una tabla de frecuencias:

Tabla 2

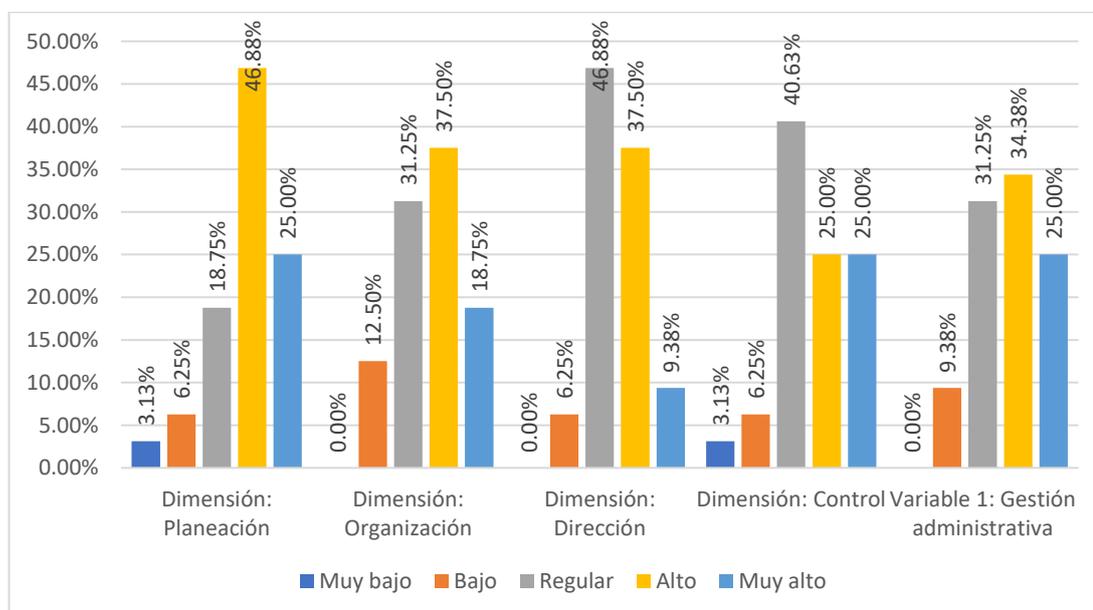
*Análisis de la variable Gestión administrativa*

Dimensión / Escala	Muy bajo 1.00 a 1.80	Bajo 1.81 a 2.60	Regular 2.61 a 3.40	Alto 3.41 a 4.20	Muy alto 4.21 a 5.00
Dimensión: Planeación	3.13%	6.25%	18.75%	46.88%	25.00%
Dimensión: Organización	0.00%	12.50%	31.25%	37.50%	18.75%
Dimensión: Dirección	0.00%	6.25%	46.88%	37.50%	9.38%
Dimensión: Control	3.13%	6.25%	40.63%	25.00%	25.00%
Variable 1: Gestión administrativa	0.00%	9.38%	31.25%	34.38%	25.00%

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

Así también, la siguiente figura representa los resultados descritos.

Figura 2

*Análisis de la variable Gestión administrativa*

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

#### *4.2.1.2. Análisis por dimensiones*

##### *4.2.1.2.1. Dimensión 1: Planeación*

La dimensión de Planeación en la gestión administrativa de Agroindustria González EIRL ha sido evaluada mediante cuatro indicadores específicos: Claridad de Objetivos, Participación en Actividades, Conocimiento Estratégico y Conocimiento Operativo. Esta dimensión es esencial para entender cómo se establecen y se alcanzan los objetivos organizacionales, reflejando el compromiso de la empresa con la planificación estratégica y la integración de su personal en dichos procesos.

Los resultados reflejan una percepción generalmente favorable, con un 46.88% de las respuestas calificando la Planeación como 'Alto', lo cual es indicativo de una valoración positiva por parte de los trabajadores hacia las prácticas de planificación de la empresa.

En el análisis detallado, los trabajadores manifiestan una clara comprensión de los objetivos de la empresa, con un 34.38% que califica la Claridad de Objetivos como 'Muy alto', lo cual es el porcentaje predominante y sugiere una sólida dirección estratégica. Asimismo, un 53.13% calificó la Participación en Actividades como 'Alto', indicando que la programación de actividades se percibe como participativa y bien integrada, permitiendo a los empleados sentirse parte del proceso organizativo.

Sin embargo, el Conocimiento Estratégico presenta una área de oportunidad, ya que aunque un 28.13% de las respuestas se sitúan en 'Alto', existe un 25.00% en

'Bajo', lo que podría señalar una necesidad de mejorar la comunicación y comprensión del plan estratégico entre los empleados.

En cuanto al Conocimiento Operativo, se observa que un 37.50% de los trabajadores califican su conocimiento como 'Alto', destacando una buena comprensión del plan operativo y sus correspondientes actividades e indicadores de gestión. Aunque este resultado es positivo, el porcentaje restante sugiere que todavía hay margen para fortalecer la comprensión operativa en algunos sectores de la empresa.

De esta forma, la dimensión de Planeación recibe una valoración positiva por parte de los trabajadores, lo que implica un reconocimiento de las capacidades de gestión administrativa de la empresa, pero también se identifica la necesidad de continuar trabajando en la comunicación y comprensión de la estrategia y los planes operativos para asegurar una alineación completa y efectiva en todos los niveles de Agroindustria González EIRL.

La siguiente tabla representa las frecuencias descritas:

Tabla 3

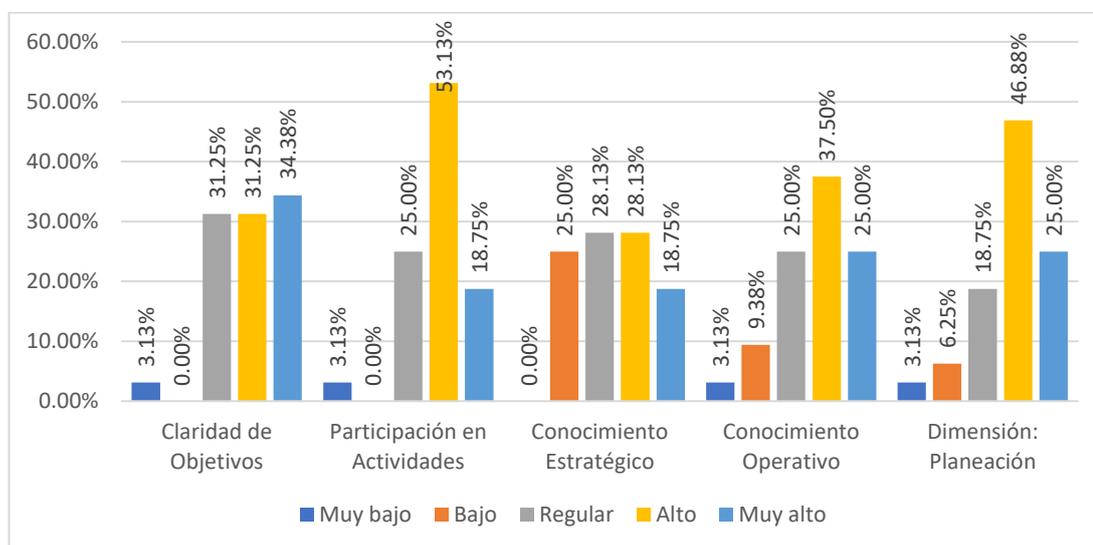
*Análisis de la dimensión Planeación*

Dimensión / Escala	Muy bajo 1.00 a 1.80	Bajo 1.81 a 2.60	Regular 2.61 a 3.40	Alto 3.41 a 4.20	Muy alto 4.21 a 5.00
Claridad de Objetivos	3.13%	0.00%	31.25%	31.25%	34.38%
Participación en Actividades	3.13%	0.00%	25.00%	53.13%	18.75%
Conocimiento Estratégico	0.00%	25.00%	28.13%	28.13%	18.75%
Conocimiento Operativo	3.13%	9.38%	25.00%	37.50%	25.00%
Dimensión: Planeación	3.13%	6.25%	18.75%	46.88%	25.00%

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

Así también, la siguiente figura representa los resultados descritos.

Figura 3

*Análisis de la dimensión Planeación*

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

#### 4.2.1.2.2. *Dimensión 2: Organización*

En la dimensión de Organización, que comprende los indicadores de Funciones Actualizadas, Difusión de Valores, Comunicación Laboral, Perfiles Actualizados y Equidad Laboral, se observan los aspectos vinculados a cómo la empresa Agroindustria González EIRL mantiene su estructura interna y sus procesos en sintonía con las necesidades y valores corporativos.

Con base en los resultados obtenidos, se aprecia una tendencia favorable en esta dimensión, con un 37.50% de las respuestas situándose en 'Alto', lo que refleja una percepción positiva en general de la organización dentro de la empresa. Este porcentaje, que es el más significativo dentro de la categoría 'Alto' para la dimensión de Organización, sugiere que las prácticas organizativas están siendo bien recibidas por los empleados.

Al considerar los indicadores de manera más detallada, las Funciones Actualizadas reciben el mayor porcentaje en la categoría de 'Alto' con un 40.63%, indicando que los trabajadores perciben que las funciones que desempeñan están actualizadas y en consonancia con los objetivos empresariales. La Difusión de Valores también recibe una calificación positiva, con un 43.75% en 'Alto' y un 21.88% en 'Muy alto', lo cual destaca que la empresa comunica eficazmente sus valores y los integra en su cultura corporativa.

En cuanto a la Comunicación Laboral, con un 37.50% en 'Alto' y un 21.88% en 'Muy alto', se revela que los empleados valoran las iniciativas de la empresa para fomentar una comunicación efectiva y constante. Los Perfiles Actualizados obtienen

un 40.63% en 'Alto', sugiriendo que los trabajadores están conscientes de que sus perfiles laborales se mantienen al día con las demandas del mercado y las necesidades de la empresa.

Sin embargo, la Equidad Laboral presenta un desafío, ya que el 50.00% de las respuestas se concentra en 'Regular', lo cual podría interpretarse como una señal de que, aunque no se percibe como un problema grave, hay margen para mejorar en cuanto a la distribución equitativa del trabajo entre los empleados.

En ese sentido, la dimensión de Organización se califica positivamente en general, pero es evidente la necesidad de poner especial atención en la percepción de equidad laboral para fortalecer aún más la estructura organizativa de Agroindustria González EIRL. Con un fortalecimiento en este último aspecto, la empresa podría mejorar aún más la satisfacción general del personal con respecto a la organización interna.

La siguiente tabla representa las frecuencias descritas:

Tabla 4

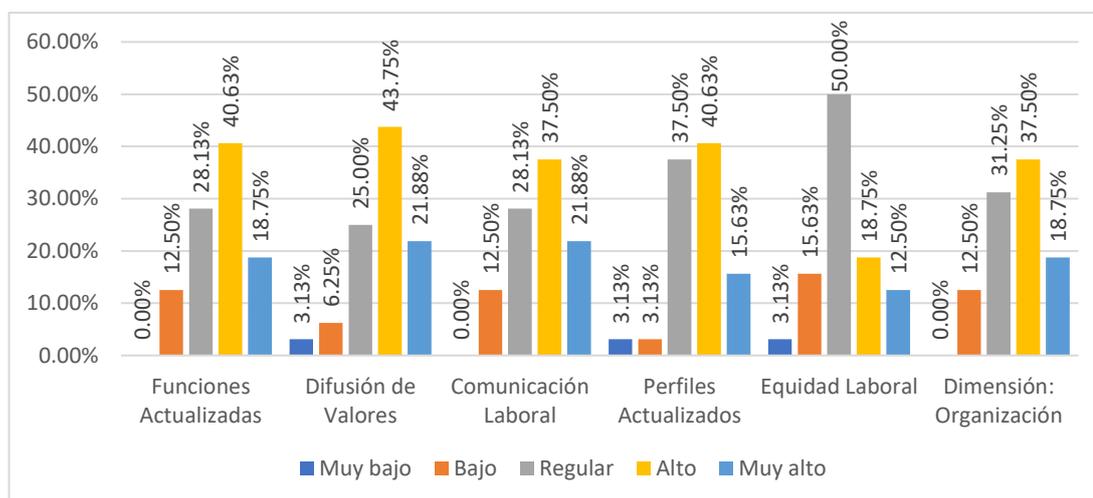
*Análisis de la dimensión Organización*

Dimensión / Escala	Muy bajo 1.00 a 1.80	Bajo 1.81 a 2.60	Regular 2.61 a 3.40	Alto 3.41 a 4.20	Muy alto 4.21 a 5.00
Funciones Actualizadas	0.00%	12.50%	28.13%	40.63%	18.75%
Difusión de Valores	3.13%	6.25%	25.00%	43.75%	21.88%
Comunicación Laboral	0.00%	12.50%	28.13%	37.50%	21.88%
Perfiles Actualizados	3.13%	3.13%	37.50%	40.63%	15.63%
Equidad Laboral	3.13%	15.63%	50.00%	18.75%	12.50%
Dimensión: Organización	0.00%	12.50%	31.25%	37.50%	18.75%

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

Así también, la siguiente figura representa los resultados descritos.

Figura 4

*Análisis de la dimensión Organización*

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

#### 4.2.1.2.3. *Dimensión 3: Dirección*

La dimensión de Dirección en Agroindustria González EIRL fue analizada a través de los indicadores de Inducción Laboral, Especialización de Personal, Normas y Actividades, Liderazgo Funcional y Conflictos Frecuentes. Esta dimensión es crítica ya que aborda la eficacia de la dirección y liderazgo dentro de la organización, así como la adaptabilidad y el manejo de conflictos del personal.

Los datos recabados muestran que, en términos generales, la Dirección es percibida de manera positiva, con un 37.50% de las respuestas en la categoría de 'Alto', lo cual indica que las acciones de dirección son bien valoradas por los trabajadores. No obstante, un porcentaje significativo del 46.88% se encuentra en 'Regular', lo que podría señalar áreas específicas dentro de la Dirección que requieren atención y mejora.

Examinando los indicadores más a fondo, se encuentra que la Inducción Laboral tiene un 40.63% en 'Alto', demostrando que las actividades de inducción que facilitan la adaptación y el rendimiento de los empleados nuevos o actuales son efectivas. La Especialización de Personal destaca con un 34.38% en 'Muy alto', reflejando un fuerte reconocimiento por parte de los empleados de la inversión de la empresa en la especialización y el desarrollo de habilidades.

En cuanto a Normas y Actividades, con un 37.50% en 'Alto', se percibe una valoración positiva de las normativas y actividades que rigen el día a día de la empresa, aunque un 21.88% en 'Muy alto' sugiere que todavía hay espacio para elevar los estándares en esta área.

El Liderazgo Funcional se tiene las opiniones con un 25.00% tanto en 'Alto' como en 'Muy alto', pero con un 43.75% en 'Regular', señalando la posibilidad de que, aunque hay líderes funcionales efectivos, puede haber una variabilidad en cómo se ejerce y percibe el liderazgo en distintos niveles o departamentos.

Sin embargo, los Conflictos Frecuentes presentan el desafío más notable con un 15.63% en 'Muy bajo' y un 18.75% en 'Bajo', lo que indica que existe una preocupación significativa en cuanto a la frecuencia de conflictos laborales, lo cual podría afectar negativamente la moral y la productividad.

De esta manera, la dimensión de Dirección refleja aspectos positivos en términos de inducción y especialización de personal, pero también destaca la necesidad de mejorar en el liderazgo funcional y en la gestión de conflictos para fortalecer la dirección y el liderazgo en Agroindustria González EIRL. Un enfoque en estas áreas podría contribuir a mejorar la percepción general de la Dirección y, por ende, el clima laboral en la empresa.

La siguiente tabla representa las frecuencias descritas:

Tabla 5

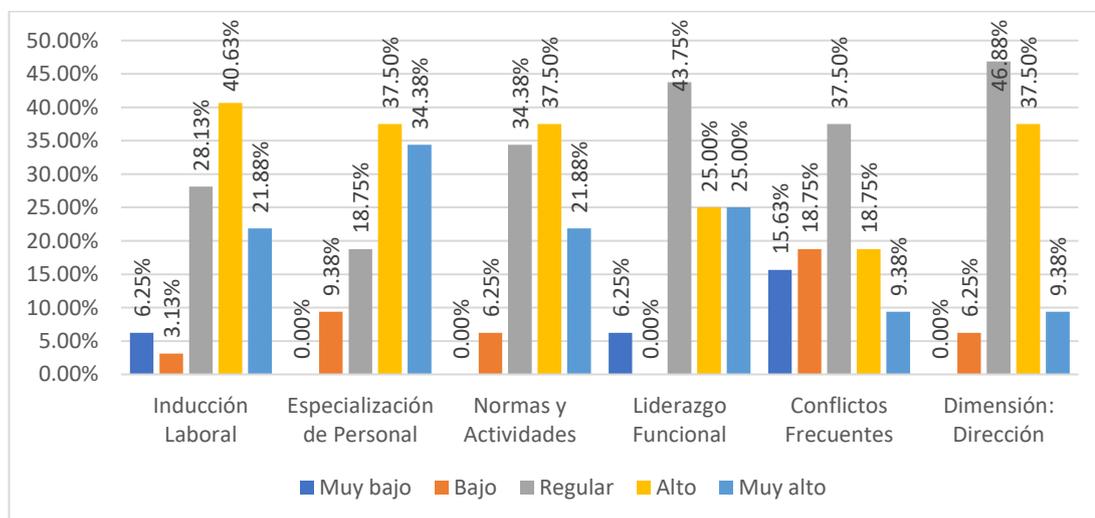
*Análisis de la dimensión Dirección*

Dimensión / Escala	Muy bajo 1.00 a 1.80	Bajo 1.81 a 2.60	Regular 2.61 a 3.40	Alto 3.41 a 4.20	Muy alto 4.21 a 5.00
Inducción Laboral	6.25%	3.13%	28.13%	40.63%	21.88%
Especialización de Personal	0.00%	9.38%	18.75%	37.50%	34.38%
Normas y Actividades	0.00%	6.25%	34.38%	37.50%	21.88%
Liderazgo Funcional	6.25%	0.00%	43.75%	25.00%	25.00%
Conflictos Frecuentes	15.63%	18.75%	37.50%	18.75%	9.38%
Dimensión: Dirección	0.00%	6.25%	46.88%	37.50%	9.38%

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

Así también, la siguiente figura representa los resultados descritos.

Figura 5

*Análisis de la dimensión Dirección*

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

#### 4.2.1.2.4. *Dimensión 4: Control*

La dimensión de Control en la empresa Agroindustria González EIRL ha sido valorada mediante cinco indicadores fundamentales: Seguimiento de Planes, Políticas de Desempeño, Instructivos de Gestión, Control de Área y Grupos y Metas. Este conjunto de indicadores ofrece una visión de cómo se supervisan y se aseguran la calidad y la eficiencia de las operaciones y actividades de la empresa.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el indicador de Control de Área se posiciona con el porcentaje más alto en la categoría de 'Alto', con un 46.88%, lo que sugiere que los trabajadores sienten que hay un buen nivel de supervisión y control en sus respectivas áreas de trabajo. Esta percepción es vital para el funcionamiento efectivo de cualquier organización, ya que un control de área adecuado puede influir directamente en la calidad del trabajo y la productividad.

Sin embargo, el seguimiento de los planes parece ser un área con margen de mejora, dado que el 50.00% de las respuestas se sitúan en 'Regular'. Esto podría indicar que, aunque hay procesos establecidos para el seguimiento, su ejecución o la percepción de su efectividad no alcanzan los niveles óptimos esperados por los trabajadores.

Las Políticas de Desempeño también recibieron una evaluación positiva con un 37.50% en 'Alto', reflejando que la mayoría de los trabajadores están conformes con las políticas internas destinadas a mejorar el desempeño laboral. No obstante, el

21.88% en 'Muy alto' muestra que hay espacio para mejorar en la implementación y comunicación de estas políticas para alcanzar una satisfacción aún mayor.

Respecto a los Instructivos de Gestión, el 25.00% en 'Muy alto' indica que hay una buena proporción de empleados que valoran positivamente la claridad y la utilidad de los instructivos proporcionados para la gestión de sus tareas y responsabilidades. Aunque el 37.50% en 'Regular' sugiere que podría ser beneficioso revisar y actualizar dichos instructivos para asegurar que son comprensibles y aplicables para todos los empleados.

En lo que se refiere a los Grupos y Metas, con un 34.38% tanto en 'Alto' como en 'Regular', se percibe una división en cuanto a cómo los empleados ven la formación de equipos de trabajo y la definición de metas. Esto puede ser un indicativo de que, aunque en algunos casos la colaboración y la orientación a objetivos son efectivas, puede haber inconsistencias o áreas de mejora en otros equipos o departamentos.

De esta forma, la dimensión de Control revela que, aunque hay aspectos bien valorados como el Control de Área, hay oportunidades significativas de mejora en el seguimiento de planes y en la clarificación de los grupos y metas. Un enfoque en estas áreas podría ayudar a Agroindustria González EIRL a mejorar la eficacia de sus controles internos y la satisfacción general de los empleados respecto al seguimiento y cumplimiento de los procesos y objetivos de la empresa.

La siguiente tabla representa las frecuencias descritas:

Tabla 6

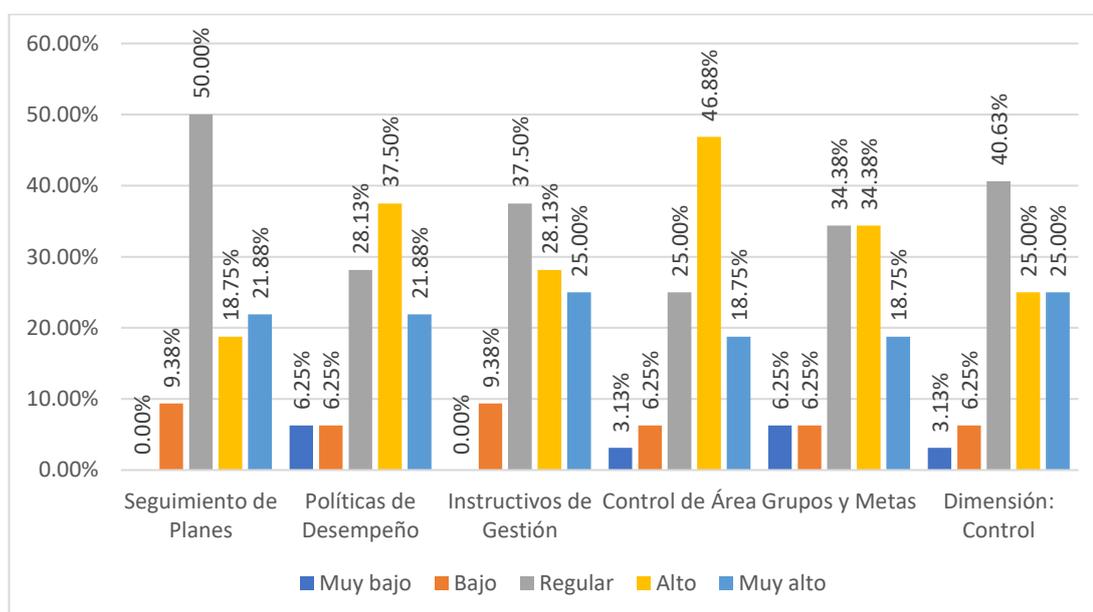
*Análisis de la dimensión Control*

Dimensión / Escala	Muy bajo 1.00 a 1.80	Bajo 1.81 a 2.60	Regular 2.61 a 3.40	Alto 3.41 a 4.20	Muy alto 4.21 a 5.00
Seguimiento de Planes	0.00%	9.38%	50.00%	18.75%	21.88%
Políticas de Desempeño	6.25%	6.25%	28.13%	37.50%	21.88%
Instructivos de Gestión	0.00%	9.38%	37.50%	28.13%	25.00%
Control de Área	3.13%	6.25%	25.00%	46.88%	18.75%
Grupos y Metas	6.25%	6.25%	34.38%	34.38%	18.75%
Dimensión: Control	3.13%	6.25%	40.63%	25.00%	25.00%

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

Así también, la siguiente figura representa los resultados descritos.

Figura 6

*Análisis de la dimensión Control*

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

## 4.2.2. Variable Satisfacción laboral

### 4.2.2.1. Análisis general de la variable Satisfacción laboral

Para la variable Satisfacción laboral, que incluye las dimensiones de Reto del trabajo, Remuneraciones justas, Condiciones de trabajo y Relación trabajo-empleado, los resultados generales ofrecen una visión integral de cómo los empleados perciben diversos aspectos de su experiencia laboral en la empresa.

Respecto al resultado general de esta variable, se destaca que no hay percepciones en la categoría de 'Muy bajo', y solo un 3.13% en 'Bajo', lo cual es indicativo de una baja insatisfacción general entre los empleados. Un 37.50% en 'Regular' representa la categoría más alta, sugiriendo que, aunque hay aspectos de la satisfacción laboral que son positivos, hay un margen considerable para mejorar la experiencia laboral de los empleados en varios aspectos. El 31.25% en 'Alto' muestra que hay una proporción significativa de trabajadores que están satisfechos con su trabajo en general, lo que indica aspectos positivos en las políticas y prácticas laborales de la empresa. Además, un 28.13% en 'Muy alto' refleja que hay una cantidad notable de empleados que se sienten muy satisfechos, lo cual es un testimonio del éxito de ciertas áreas de la gestión laboral.

En cuanto a las dimensiones individuales, la dimensión de Reto del trabajo obtiene una percepción positiva con un 37.50% en 'Alto' y un 28.13% en 'Muy alto', lo que sugiere que los empleados valoran los desafíos y oportunidades de crecimiento que encuentran en su trabajo. Sin embargo, en la dimensión de Remuneraciones justas,

aunque hay un 31.25% en 'Alto', el 18.75% en 'Bajo' indica que hay espacio para mejorar en la percepción de la equidad salarial.

Según las Condiciones de trabajo, un 31.25% en 'Muy alto' es alentador, pero el 37.50% en 'Regular' señala que hay aspectos de las condiciones laborales que podrían ser optimizadas para mejorar la satisfacción general. Finalmente, en la dimensión de Relación trabajo-empleado, un 37.50% en 'Alto' y un 25.00% en 'Muy alto' muestran que la mayoría de los empleados sienten una buena conexión con su trabajo, aunque aún hay un 12.51% entre 'Muy bajo' y 'Bajo' que podría ser abordado.

De esta manera, los resultados generales para la satisfacción laboral indican que, si bien hay aspectos positivos en la manera en que los empleados perciben su trabajo, existen áreas específicas, como la equidad en las remuneraciones y ciertos aspectos de las condiciones laborales, donde Agroindustria González EIRL podría enfocarse para mejorar aún más la experiencia laboral y la satisfacción general de sus empleados.

A continuación, se muestra los resultados representados en una tabla de frecuencias:

Tabla 7

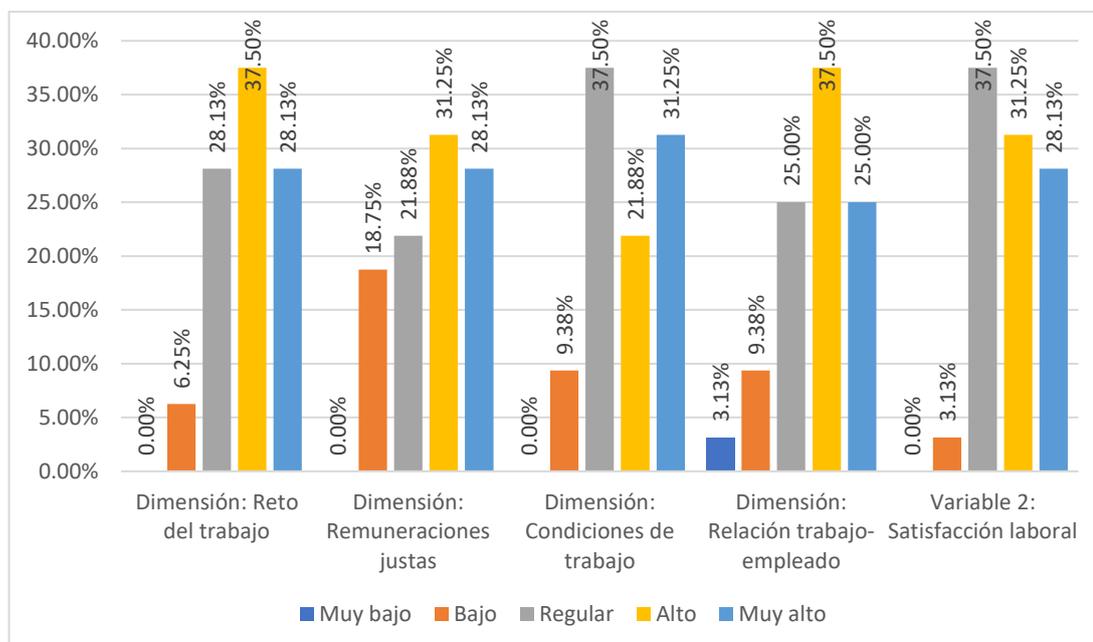
*Análisis de la variable Satisfacción laboral*

Dimensión / Escala	Muy bajo 1.00 a 1.80	Bajo 1.81 a 2.60	Regular 2.61 a 3.40	Alto 3.41 a 4.20	Muy alto 4.21 a 5.00
Dimensión: Reto del trabajo	0.00%	6.25%	28.13%	37.50%	28.13%
Dimensión: Remuneraciones justas	0.00%	18.75%	21.88%	31.25%	28.13%
Dimensión: Condiciones de trabajo	0.00%	9.38%	37.50%	21.88%	31.25%
Dimensión: Relación trabajo-empleado	3.13%	9.38%	25.00%	37.50%	25.00%
Variable 2: Satisfacción laboral	0.00%	3.13%	37.50%	31.25%	28.13%

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

Así también, la siguiente figura representa los resultados descritos.

Figura 7

*Análisis de la variable Satisfacción laboral*

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

#### 4.2.2.2. Análisis por dimensiones

##### 4.2.2.2.1. Dimensión 1: Reto del trabajo

En la dimensión Reto del trabajo, se analizan aspectos cruciales como la Importancia de Tareas, el Impacto Personal, la Satisfacción en Tareas, el Respaldo y Autonomía, el Respeto a la Independencia, la Claridad en Información y la Promoción de Desempeño. Estos indicadores colectivamente miden cuán desafiantes y enriquecedoras son las tareas asignadas a los trabajadores y cómo estas contribuyen a su desarrollo y satisfacción profesional.

Los resultados muestran que no hay ninguna percepción en la categoría de 'Muy bajo' para la dimensión general, y un bajo porcentaje en 'Bajo' con un 6.25%, lo que refleja una actitud generalmente positiva hacia los desafíos laborales. Un 28.13% en 'Regular' indica que hay un reconocimiento de la importancia de las tareas, aunque también se ve la necesidad de mejorar en algunos aspectos para que el trabajo sea percibido como más desafiante y satisfactorio.

La categoría de 'Alto' recibe un 37.50%, lo que sugiere que una proporción significativa de trabajadores encuentra que las tareas que realizan son retadoras y contribuyen de manera importante a su crecimiento en la empresa. Asimismo, el 28.13% en 'Muy alto' enfatiza que hay un número notable de empleados que se sienten muy satisfechos con la importancia y el reto que sus tareas les presentan.

Al examinar los indicadores individuales, la Importancia de Tareas se destaca con un 43.75% en 'Alto', lo que señala que los trabajadores valoran el impacto de sus tareas en la empresa. Además, el Impacto Personal también es significativo, con un empate en 'Alto' y 'Muy alto' con un 31.25%, evidenciando que los puestos de trabajo tienen un impacto positivo en la vida personal de los empleados.

La Satisfacción en Tareas muestra una distribución equitativa con un 34.38% tanto en 'Alto' como en 'Regular', lo que podría indicar que mientras algunos empleados están satisfechos con sus tareas, otros pueden necesitar más estímulos o reconocimiento en su trabajo.

Respecto al Respaldo y Autonomía, el más alto porcentaje se encuentra en 'Alto' con un 53.13%, lo que refleja que los trabajadores perciben un fuerte apoyo de la empresa para realizar sus labores con autonomía. El Respeto a la Independencia y la Claridad en Información también reciben calificaciones positivas, con un 40.63% y un 37.50% en 'Alto', respectivamente, indicando que los trabajadores sienten que pueden actuar con independencia y que la información que reciben para realizar sus funciones es clara y precisa.

Finalmente, la Promoción de Desempeño, con un 34.38% en 'Alto', muestra que hay reconocimiento de las políticas de la empresa para promover el desempeño laboral, aunque el 21.88% en 'Muy alto' sugiere que podría haber mejoras para maximizar la percepción de estas políticas entre los empleados.

De esta forma, la dimensión Reto del trabajo dentro de la satisfacción laboral muestra que los trabajadores de Agroindustria González EIRL valoran los desafíos y la relevancia de sus tareas, y se sienten apoyados y respetados en su autonomía e independencia. No obstante, hay oportunidades para aumentar la satisfacción y el sentido de realización personal a través de mejoras en la promoción del desempeño y en la provisión de retos laborales aún más estimulantes.

La siguiente tabla representa las frecuencias descritas:

Tabla 8

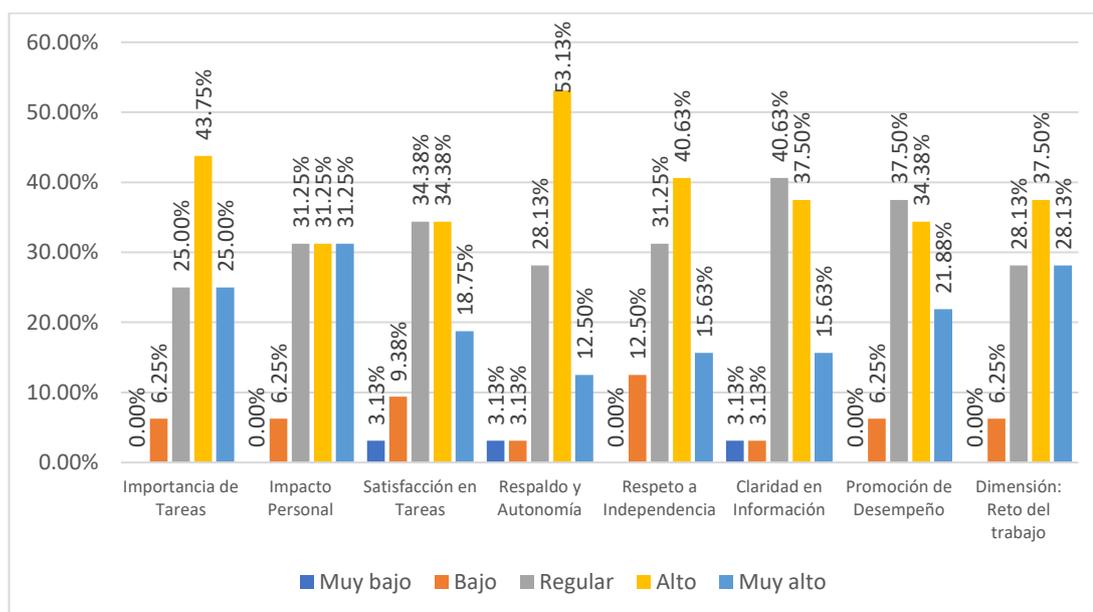
*Análisis de la dimensión Reto del trabajo*

Dimensión / Escala	Muy bajo 1.00 a 1.80	Bajo 1.81 a 2.60	Regular 2.61 a 3.40	Alto 3.41 a 4.20	Muy alto 4.21 a 5.00
Importancia de Tareas	0.00%	6.25%	25.00%	43.75%	25.00%
Impacto Personal	0.00%	6.25%	31.25%	31.25%	31.25%
Satisfacción en Tareas	3.13%	9.38%	34.38%	34.38%	18.75%
Respaldo y Autonomía	3.13%	3.13%	28.13%	53.13%	12.50%
Respeto a Independencia	0.00%	12.50%	31.25%	40.63%	15.63%
Claridad en Información	3.13%	3.13%	40.63%	37.50%	15.63%
Promoción de Desempeño	0.00%	6.25%	37.50%	34.38%	21.88%
Dimensión: Reto del trabajo	0.00%	6.25%	28.13%	37.50%	28.13%

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

Así también, la siguiente figura representa los resultados descritos.

Figura 8

*Análisis de la dimensión Reto del trabajo*

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

#### 4.2.2.2.2. *Dimensión 2: Remuneraciones justas*

La dimensión de Remuneraciones justas, como parte de la satisfacción laboral en Agroindustria González EIRL, considera el Acuerdo en Remuneración y el Atractivo Salarial como sus indicadores principales. Estos aspectos son fundamentales para comprender cómo los empleados valoran la justicia y la competitividad de su compensación en relación con sus responsabilidades y el mercado laboral.

En esta dimensión, no se reportan percepciones en la categoría de 'Muy bajo', y un 18.75% en 'Bajo' indica que hay cierta insatisfacción en cuanto a la remuneración. Sin embargo, un 31.25% en 'Alto' demuestra que hay una mayoría que percibe que la remuneración está acorde con las funciones desempeñadas, apoyando la noción de que las políticas de remuneración de la empresa son percibidas como justas por una buena parte de los empleados. Además, el 28.13% en 'Muy alto' sugiere que hay un segmento significativo de la fuerza laboral que considera su salario no solo justo, sino también atractivo, lo que es un indicador positivo de la capacidad de la empresa para retener a sus trabajadores a través de una compensación competitiva.

Analizando los indicadores, el Acuerdo en Remuneración cuenta con un 40.63% en 'Alto', lo que refleja una valoración positiva de la correspondencia entre el salario y las responsabilidades asignadas. Aunque un 9.38% en 'Muy alto' indica que hay espacio para mejorar la percepción de justicia en la remuneración para alcanzar niveles más altos de satisfacción.

En cuanto al Atractivo Salarial, los porcentajes están equitativamente distribuidos entre 'Alto' y 'Muy alto', ambos con un 28.13%. Esto revela que una

proporción sustancial de los trabajadores encuentra que su salario es suficientemente atractivo para mantenerse en la empresa, lo cual es crucial para la retención de talento y la motivación del personal.

De esta manera, la dimensión de Remuneraciones justas resalta que, si bien hay una percepción general de justicia en las remuneraciones ofrecidas por Agroindustria González EIRL, aún hay una oportunidad para mejorar la satisfacción salarial completa. Potenciar el acuerdo en remuneración y aumentar la proporción de empleados que consideran su salario altamente atractivo podrían ser pasos significativos para la empresa en su esfuerzo por mejorar la satisfacción laboral general.

La siguiente tabla representa las frecuencias descritas:

Tabla 9

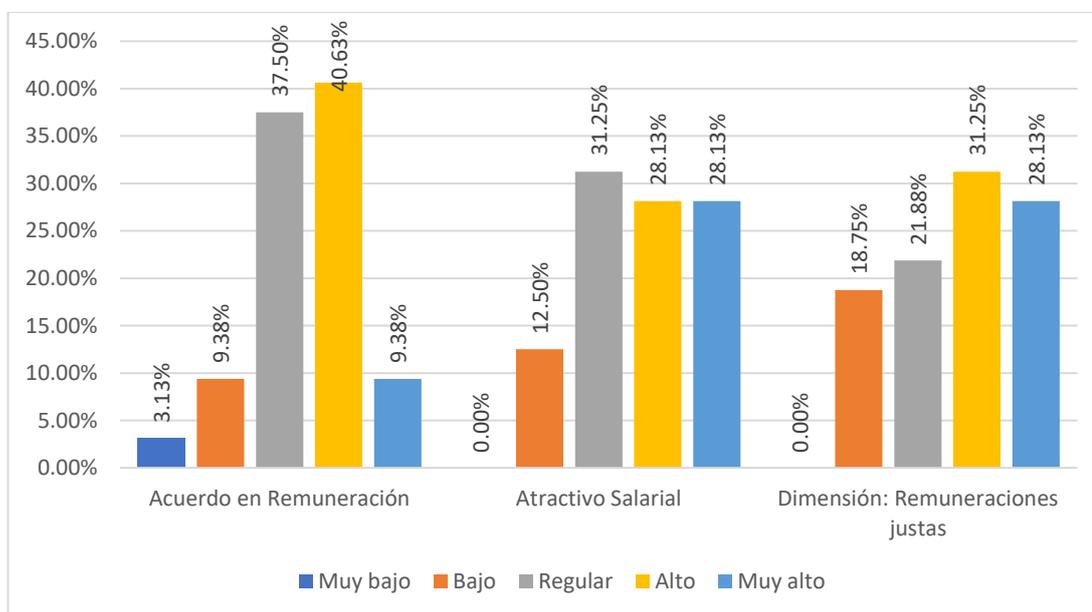
*Análisis de la dimensión Remuneraciones justas*

Dimensión / Escala	Muy bajo 1.00 a 1.80	Bajo 1.81 a 2.60	Regular 2.61 a 3.40	Alto 3.41 a 4.20	Muy alto 4.21 a 5.00
Acuerdo en Remuneración	3.13%	9.38%	37.50%	40.63%	9.38%
Atractivo Salarial	0.00%	12.50%	31.25%	28.13%	28.13%
Dimensión: Remuneraciones justas	0.00%	18.75%	21.88%	31.25%	28.13%

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

Así también, la siguiente figura representa los resultados descritos.

Figura 9

*Análisis de la dimensión Remuneraciones justas*

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

#### 4.2.2.2.3. *Dimensión 3: Condiciones del trabajo*

La dimensión de Condiciones de trabajo, que es una parte esencial de la satisfacción laboral en Agroindustria González EIRL, ha sido evaluada a través de los indicadores de Políticas de Desarrollo, Ascensos y Carrera, y Acuerdo en Funciones. Estos componentes son cruciales para entender cómo los empleados perciben su entorno laboral en términos de oportunidades de crecimiento, reconocimiento de su trabajo y la adecuación entre sus habilidades y las tareas que desempeñan.

Analizando la dimensión en su conjunto, se observa que no hay percepciones en 'Muy bajo' y un 9.38% en 'Bajo', lo cual es un indicativo positivo de que las condiciones de trabajo, en general, no son vistas desfavorablemente. Un porcentaje considerable, 37.50% en 'Regular', sugiere que hay aspectos de las condiciones de trabajo que se perciben como promedio y que podrían ser mejorados. No obstante, hay un reconocimiento significativo de las condiciones positivas, con un 21.88% en 'Alto' y un alentador 31.25% en 'Muy alto', reflejando que una buena parte de los empleados valora altamente su entorno laboral.

En el detalle de los indicadores, las Políticas de Desarrollo reciben un 34.38% tanto en 'Regular' como en 'Alto', con un adicional 15.63% en 'Muy alto'. Esto puede interpretarse como que los trabajadores reconocen la existencia de políticas de desarrollo y promoción dentro de la empresa, aunque también ven espacio para mejoras en la implementación de estas políticas para facilitar su crecimiento y desarrollo profesional.

En cuanto a Ascensos y Carrera, el 43.75% en 'Regular' es el porcentaje más alto para este indicador, lo cual puede indicar que hay una sensación de incertidumbre o falta de claridad sobre las oportunidades de ascenso y desarrollo de carrera dentro de la empresa. Sin embargo, el 21.88% en 'Muy alto' muestra que hay empleados que están satisfechos con las oportunidades de progresar en su carrera profesional.

El Acuerdo en Funciones tiene un 25.00% en 'Muy alto' y un 34.38% en 'Alto', lo que sugiere que los trabajadores generalmente se sienten satisfechos con que sus funciones reflejen bien sus habilidades y experiencia, aunque un 37.50% en 'Regular' señala que podría haber una mejor alineación entre las expectativas del puesto y las habilidades de los empleados.

Es así que, los resultados para la dimensión de Condiciones de trabajo indican que, si bien hay una percepción positiva de las condiciones laborales por parte de un número importante de empleados, también hay áreas específicas, como las oportunidades de ascenso y la claridad en las políticas de desarrollo, donde Agroindustria González EIRL podría enfocarse para mejorar aún más la satisfacción laboral y el bienestar de su personal.

La siguiente tabla representa las frecuencias descritas:

Tabla 10

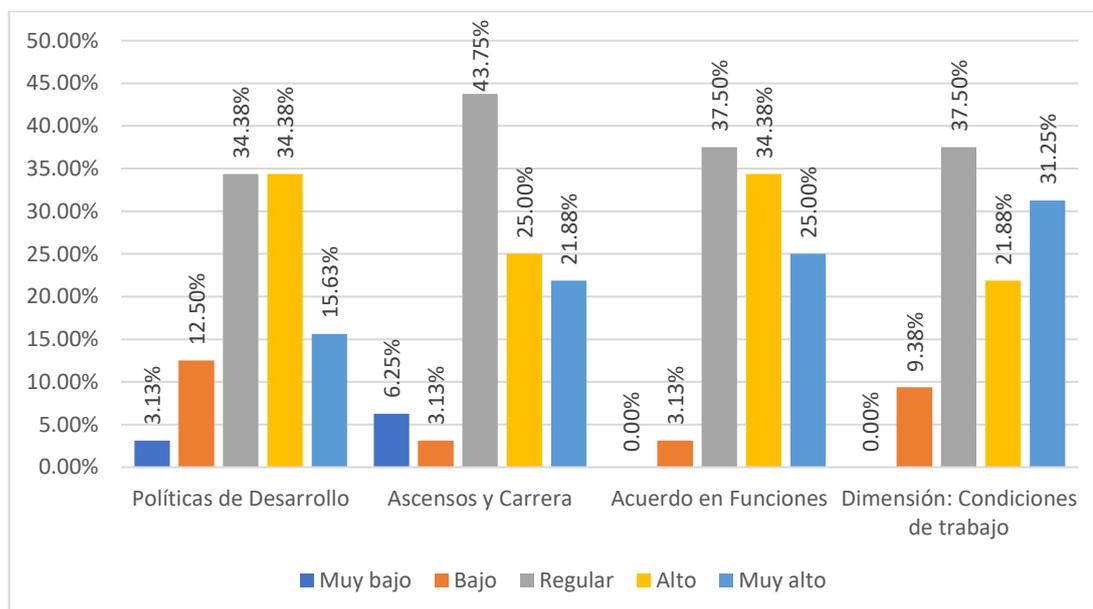
*Análisis de la dimensión Condiciones del trabajo*

Dimensión / Escala	Muy bajo 1.00 a 1.80	Bajo 1.81 a 2.60	Regular 2.61 a 3.40	Alto 3.41 a 4.20	Muy alto 4.21 a 5.00
Políticas de Desarrollo	3.13%	12.50%	34.38%	34.38%	15.63%
Ascensos y Carrera	6.25%	3.13%	43.75%	25.00%	21.88%
Acuerdo en Funciones	0.00%	3.13%	37.50%	34.38%	25.00%
Dimensión: Condiciones de trabajo	0.00%	9.38%	37.50%	21.88%	31.25%

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

Así también, la siguiente figura representa los resultados descritos.

Figura 10

*Análisis de la dimensión Condiciones del trabajo*

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

#### 4.2.2.2.4. *Dimensión 4: Relación trabajo-empleado*

La dimensión de Relación trabajo-empleado en Agroindustria González EIRL, que examina la Adecuación a Personalidad y la Satisfacción de Expectativas, es fundamental para entender cómo los empleados perciben el ajuste entre su trabajo y su identidad personal, así como si sus expectativas laborales se cumplen.

En esta dimensión, no hay percepciones categorizadas como 'Muy bajo' para la Adecuación a Personalidad y un mínimo 3.13% en 'Bajo'. Esto sugiere que, en general, los empleados sienten que sus roles están bastante alineados con su personalidad, lo que es un aspecto importante para la satisfacción laboral y la productividad. Un 43.75% en 'Regular' indica que, aunque la mayoría de los empleados se sienten adecuadamente situados en sus puestos de trabajo, hay un espacio significativo para mejorar la percepción de cómo el trabajo se ajusta a la personalidad individual. Sin embargo, un 34.38% en 'Alto' y un 18.75% en 'Muy alto' reflejan que hay una cantidad considerable de trabajadores que sienten que su trabajo es congruente con quiénes son, lo cual puede tener un impacto positivo en su compromiso y bienestar.

La Satisfacción de Expectativas muestra que un 6.25% de los empleados tienen una percepción en 'Muy bajo' y 'Bajo', indicando cierta insatisfacción con el grado en que su trabajo cumple con lo que esperaban. Un 34.38% en 'Regular' demuestra que hay una sensación de que las expectativas no siempre se cumplen del todo. No obstante, un 28.13% en 'Alto' y un 25.00% en 'Muy alto' sugieren que más de la mitad de los empleados se sienten satisfechos o muy satisfechos con cómo su trabajo cumple

con sus expectativas, lo cual es indicativo de una correspondencia positiva entre el trabajo y las aspiraciones personales de los empleados.

Al mirar la dimensión general de Relación trabajo-empleado, un 3.13% en 'Muy bajo' junto con un 9.38% en 'Bajo' representan una minoría de la fuerza laboral. Un 25.00% en 'Regular' podría considerarse como un área de enfoque para mejoras, apuntando hacia una alineación más consistente entre las tareas y los intereses y expectativas de los empleados. La presencia de un 37.50% en 'Alto' y un 25.00% en 'Muy alto' es alentadora, mostrando que la mayoría de los trabajadores sienten que hay una buena relación entre su trabajo y sus características personales y que sus expectativas laborales se satisfacen en gran medida.

En ese sentido, los resultados indican que la relación entre el trabajo y el empleado en Agroindustria González EIRL es generalmente buena, con áreas de oportunidad que podrían mejorar al ofrecer roles más personalizados y al gestionar y cumplir con las expectativas de los empleados de manera más efectiva. Estos ajustes podrían llevar a un aumento en la satisfacción general del empleado y reforzar la armonía entre el trabajo y la vida personal del personal.

La siguiente tabla representa las frecuencias descritas:

Tabla 11

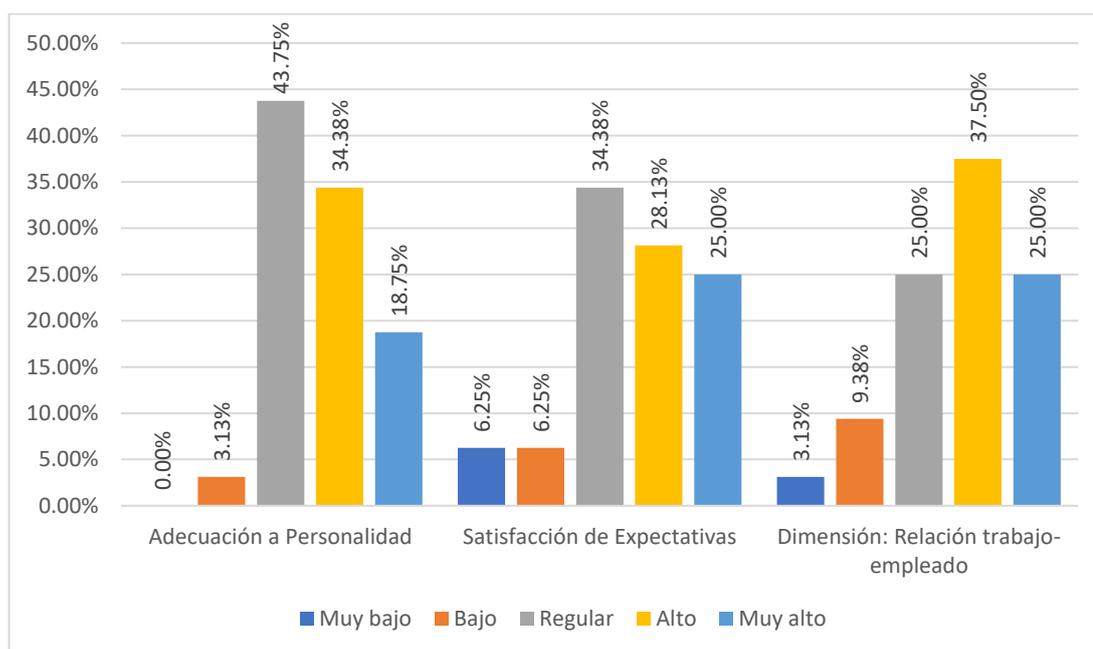
*Análisis de la dimensión Relación trabajo-empleado*

Dimensión / Escala	Muy bajo 1.00 a 1.80	Bajo 1.81 a 2.60	Regular 2.61 a 3.40	Alto 3.41 a 4.20	Muy alto 4.21 a 5.00
Adecuación a Personalidad	0.00%	3.13%	43.75%	34.38%	18.75%
Satisfacción de Expectativas	6.25%	6.25%	34.38%	28.13%	25.00%
Dimensión: Relación trabajo-empleado	3.13%	9.38%	25.00%	37.50%	25.00%

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

Así también, la siguiente figura representa los resultados descritos.

Figura 11

*Análisis de la dimensión Relación trabajo-empleado*

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

### 4.3. Contraste de hipótesis

La prueba de hipótesis se ejecuta tomando en consideración la existencia de distribución normal estadística en la data correspondiente a las variables. Para eso se ejecuta la prueba de distribución normal de Shapiro-Wilk, cuyo criterio es:

Valor de significancia  $< 0.05$ : No existe distribución normal

Valor de significancia  $> 0.05$ : Existe distribución normal

El resultado de la prueba es el siguiente:

Tabla 12

*Prueba de normalidad de Shapiro Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Variable 1: Gestión administrativa	.875	32	.002
Variable 2: Satisfacción laboral	.842	32	.000

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

El valor de significancia hallado es menor de 0.05, por lo cual se establece que no existe distribución normal.

A partir de este resultado se decide aplicar una prueba no paramétrica para evaluar la correlación de variables, eligiendo por ello la prueba de correlación de Rho-Spearman.

### 4.3.1. Contraste de hipótesis general

Se formula:

H0: La gestión administrativa se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

H1: La gestión administrativa se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

Siendo el criterio para decidir:

P-Valor < 0.05: Se aprueba H0

P-Valor > 0.05: Se aprueba H1

El resultante de la prueba de correlación es:

Tabla 13

#### *Contraste de hipótesis general*

			Variable 1: Gestión administrativa	Variable 2: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	.801
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	32	32
	Variable 2: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.801	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	32	32

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

La aplicación de la prueba de correlación de Rho-Spearman en el estudio de Agroindustria González EIRL, con sede en la ciudad de Tacna en el año 2022, reveló un coeficiente de correlación de 0.801 y un p-valor de 0.00. Este resultado indica una relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores. El coeficiente de correlación, siendo mayor a 0.8, sugiere una fuerte asociación entre estas variables, lo que significa que mejoras o cambios en la gestión administrativa tienen una alta probabilidad de influir positivamente en la satisfacción laboral. El p-valor de 0.00 refuerza la significancia estadística de estos hallazgos, descartando la hipótesis nula ( $H_0$ ) de que no existe tal relación. Por lo tanto, se concluye que la gestión administrativa desempeña un rol crucial en determinar los niveles de satisfacción laboral dentro de la empresa, subrayando la importancia de prácticas de gestión eficaces y bien implementadas para el bienestar y motivación del personal.

### **4.3.2. Contraste de hipótesis específicas**

#### *4.3.2.1. Contraste de hipótesis específica 1*

Se formula:

$H_0$ : La Planificación no se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

$H_1$ : La Planificación se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

El resultante de la prueba de correlación es:

Tabla 14

*Contraste de hipótesis específica 1*

			Dimensión: Planificación	Variable 2: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Planificación	Coeficiente de correlación	1.000	.587
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	32	32
	Variable 2: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.587	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	32	32

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

La prueba de correlación de Rho-Spearman aplicada para investigar la relación entre la Planificación y la satisfacción laboral en Agroindustria González EIRL durante el año 2022 en la ciudad de Tacna arrojó un coeficiente de correlación de 0.587 y un p-valor de 0.00. Este resultado demuestra una relación positiva moderada entre la Planificación y la satisfacción laboral de los trabajadores, indicando que las iniciativas de planificación dentro de la empresa están efectivamente asociadas con cómo los empleados perciben su satisfacción en el trabajo. El coeficiente de 0.587, aunque no indica una correlación tan fuerte como otros aspectos de la gestión administrativa podrían presentar, sí muestra una asociación significativa de la planificación en la satisfacción laboral. El p-valor de 0.00 refuta la hipótesis nula (H0), confirmando la significancia estadística de la relación y subrayando la importancia de prácticas de planificación bien desarrolladas y ejecutadas en el fomento de un ambiente laboral positivo en Agroindustria González EIRL.

#### 4.3.2.2. Contraste de hipótesis específica 2

Se formula:

H0: La Organización no se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

H1: La Organización se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

El resultante de la prueba de correlación es:

Tabla 15

#### Contraste de hipótesis específica 2

			Dimensión: Organización	Variable 2: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Organización	Coeficiente de correlación	1.000	.673
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	32	32
	Variable 2: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.673	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	32	32

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

La evaluación de la relación entre la Organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL en Tacna durante el 2022, mediante la prueba de correlación de Rho-Spearman, arrojó un coeficiente de correlación de 0.673 y un p-valor de 0.00. Estos resultados indican una relación positiva y significativa de magnitud moderada a fuerte entre cómo está estructurada y se maneja

la organización en la empresa y el nivel de satisfacción laboral de sus empleados. El coeficiente de 0.673 sugiere que aspectos como la claridad en la estructura organizativa, la definición de roles y responsabilidades, y la eficiencia de los procesos internos, juegan un papel importante en cómo los empleados valoran su experiencia de trabajo. El p-valor de 0.00 refuta con firmeza la hipótesis nula (H0), confirmando estadísticamente que existe una conexión significativa entre la organización interna de la empresa y la satisfacción de sus trabajadores. Esto subraya la importancia de una gestión organizativa efectiva en la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador en Agroindustria González EIRL.

#### *4.3.2.3. Contraste de hipótesis específica 3*

Se formula:

H0: La Dirección no se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

H1: La Dirección se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

El resultante de la prueba de correlación es:

Tabla 16

*Contraste de hipótesis específica 3*

			Dimensión: Dirección	Variable 2: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Dirección	Coeficiente de correlación	1.000	.643
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	32	32
	Variable 2: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.643	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	32	32

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

La aplicación de la prueba de correlación de Rho-Spearman para evaluar la relación entre la Dirección y la satisfacción laboral en Agroindustria González EIRL, con sede en Tacna durante el año 2022, reveló un coeficiente de correlación de 0.643 y un p-valor de 0.00. Estos hallazgos indican una relación significativa y positiva de moderada a fuerte entre las prácticas de dirección y liderazgo de la empresa y el nivel de satisfacción laboral de sus trabajadores. El coeficiente de 0.643 muestra que las acciones de liderazgo, la comunicación efectiva, el establecimiento de objetivos claros y la resolución de conflictos por parte de la dirección tienen un impacto considerable en cómo los empleados perciben su bienestar y satisfacción en el trabajo. El p-valor de 0.00 desecha la hipótesis nula (H0), confirmando la importancia estadística de esta relación. Esto enfatiza el rol crítico que juega una dirección efectiva en promover un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio, lo que es esencial para el éxito continuo y la cohesión interna en Agroindustria González EIRL.

#### 4.3.2.4. Contraste de hipótesis específica 4

Se formula:

H0: El Control no se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

H1: El Control se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.

El resultante de la prueba de correlación es:

Tabla 17

#### Contraste de hipótesis específica 4

			Dimensión: Control	Variable 2: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Control	Coeficiente de correlación	1.000	.880
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	32	32
	Variable 2: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.880	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	32	32

*Nota.* Cuestionario dirigido a los trabajadores de Agroindustria González EIRL

La aplicación de la prueba de correlación de Rho-Spearman para determinar la relación del Control sobre la satisfacción laboral en Agroindustria González EIRL, ubicada en Tacna durante el 2022, permitió calcular un coeficiente de correlación de 0.880 y un p-valor de 0.00. Estos resultados señalan una relación muy fuerte y significativamente positiva entre los procedimientos de control implementados por la

empresa y el nivel de satisfacción laboral experimentado por sus empleados. El elevado coeficiente de 0.880 sugiere que las medidas de seguimiento, evaluación del desempeño, y los sistemas de retroalimentación y control, tienen una influencia decisiva y directamente proporcional en la percepción de bienestar y satisfacción de los trabajadores. El p-valor de 0.00 elimina la posibilidad de que esta correlación sea fruto del azar, rechazando así la hipótesis nula ( $H_0$ ). Este hallazgo enfatiza la importancia crítica de una gestión de control eficaz y alineada con las expectativas de los empleados, demostrando que prácticas de control bien estructuradas y comunicadas son fundamentales para fomentar un entorno de trabajo positivo y motivador en Agroindustria González EIRL.

#### **4.4. Discusión de resultados**

La investigación se centró en evaluar dos variables cruciales dentro del ámbito laboral de Agroindustrias Gonzáles EIRL: la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Ambas variables se desglosan en cuatro dimensiones, lo que permite una evaluación más completa y detallada.

La gestión administrativa, subdividida en Planeación, Organización, Dirección y Control, obtuvo resultados mayormente positivos. En términos generales, un 34.38% de los trabajadores perciben la gestión en un "alto grado" y un 25% en "muy alto grado". En el desglose por dimensiones, Planeación y Organización obtuvieron idénticos resultados con un 46.88% en "alto grado" y un 25% en "muy alto grado". Esto indica que los procesos de preparación y estructuración se llevan a cabo eficazmente dentro de la organización. Por otro lado, Dirección y Control presentan

un escenario diferente: en la dimensión de Dirección, un 46.88% de las calificaciones se ubican en "regular grado", mientras que, en Control, el 40.63% se ubica en la misma categoría. Esto sugiere que, aunque la empresa está haciendo bien en términos de Planeación y Organización, hay áreas de mejora en Dirección y Control para elevar la eficiencia administrativa.

En tanto, la variable de Satisfacción Laboral también se examinó en función de cuatro dimensiones: Reto del Trabajo, Remuneraciones Justas, Condiciones de Trabajo y Relación Trabajo-Epleado. Los resultados generales indican que el 37.5% de los trabajadores califican su satisfacción como "regular grado" y un 31.25% en "alto grado", lo que muestra un nivel aceptable de satisfacción laboral en general. Las dimensiones que mostraron mayores niveles de satisfacción fueron Reto del Trabajo y Relación Trabajo-Epleado, ambas con un 37.5% en "alto grado". Estos resultados sugieren que los empleados encuentran su trabajo desafiante y que la dinámica entre empleados y empleadores es relativamente positiva. En cuanto a Remuneraciones y Condiciones de Trabajo, las respuestas estuvieron más equilibradas pero todavía con un sesgo positivo, lo que apunta a áreas que podrían beneficiarse de mejoras.

Así mismo, es importante es el hecho de que se encontró una correlación significativa entre las dos variables, confirmada por una prueba de Rho-Spearman con un valor de significancia menor a 0.05. Este resultado corrobora la idea de que una buena gestión administrativa está intrínsecamente vinculada con la satisfacción laboral de los empleados.

La investigación reveló que Agroindustrias Gonzáles EIRL está en un camino positivo en cuanto a gestión administrativa y satisfacción laboral. Sin embargo, hay espacios claros para la mejora, especialmente en las dimensiones de Dirección y Control en la gestión administrativa. Además, aunque los niveles de satisfacción laboral son en general aceptables, hay margen para mejorar las condiciones de trabajo y las remuneraciones. El hallazgo más crucial es la correlación significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral, lo que resalta la importancia de una gestión eficaz para mantener a los trabajadores satisfechos y, en última instancia, más productivos.

Estos resultados se contrastaron con estudios previos.

A nivel internacional, en comparación con Gómez (2021), la investigación sobre Agroindustrias Gonzáles EIRL muestra una percepción bastante positiva de la gestión administrativa, particularmente en las dimensiones de Planeación y Organización, por otro lado, el estudio de Gómez refleja desafíos significativos en la atención médica de emergencia, a menudo atribuidos a la falta de personal y a tiempos de espera prolongados. Mientras que en el caso de Agroindustrias Gonzáles EIRL, la gestión administrativa parece ser efectiva para alcanzar los objetivos empresariales, en el entorno del Centro Tipo C San Rafael de Esmeraldas, la gestión administrativa enfrenta retos que afectan la calidad del servicio.

Respecto a Guanoluisa (2019), este autor identifica factores negativos que afectan la gestión administrativa, como la falta de una estructura organizacional clara. En contraste, la investigación sobre Agroindustrias Gonzáles EIRL revela una

percepción generalmente positiva, especialmente en las dimensiones de Planeación y Organización. Esto sugiere que Agroindustrias Gonzáles EIRL tiene una estructura administrativa más sólida en comparación con el Comercial Los Laureles.

En tanto, en cuanto a Pérez (2018), ambas investigaciones, la de Agroindustrias Gonzáles EIRL y la de Pérez, emplearon la prueba de correlación de Rho-Spearman para evaluar la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa. En el caso de Agroindustrias Gonzáles EIRL, se encontró una correlación significativa con un valor de significancia menor de 0.05. Pérez también halló una correlación significativa, aunque los valores exactos de Rho de Spearman no se presentan para realizar una comparación directa. Estos resultados sugieren que, en diferentes contextos y tipos de organización, existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de la gestión administrativa. Así mismo, en la dimensión de remuneraciones, tanto la investigación de Agroindustrias Gonzáles EIRL como la de Pérez parecen coincidir, ya que ambas muestran un alto grado de satisfacción en esta área. Sin embargo, en la dimensión de condiciones de trabajo, la investigación de Agroindustrias Gonzáles EIRL muestra una percepción en "regular grado," lo cual podría ser un área que requiere más atención.

De esta forma, en relación a los antecedentes internacionales, la investigación de Agroindustrias Gonzáles EIRL muestra una imagen más positiva en términos de gestión administrativa y satisfacción laboral en comparación con los estudios internacionales revisados. No obstante, al igual que en las investigaciones de Pérez y Gómez, se evidencia que una gestión administrativa eficaz es crucial para la

satisfacción laboral y la calidad del servicio, aunque los contextos y desafíos específicos puedan variar.

Respecto a los antecedentes nacionales, la investigación de Alba (2021), centrada en la Red 07, Ugel 02, Rímac, emplea un diseño descriptivo correlacional similar al de la investigación sobre Agroindustrias Gonzáles EIRL. En ambos casos, se utilizó el programa SPSS para el análisis estadístico. Alba encontró una correlación positiva moderada ( $Rho\ 0.501$ ,  $p$ -valor  $0.000$ ) entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Este hallazgo respalda los resultados de la investigación sobre Agroindustrias Gonzáles EIRL, donde también se observó una relación significativa entre ambas variables. Las recomendaciones de Alba para mejorar la eficiencia en la gestión a través de diálogos y reuniones podrían ser de interés para Agroindustrias Gonzáles EIRL.

Por otro lado, el estudio de Zapata (2021), que examina una universidad nacional en Lima Metropolitana, también encuentra una correlación significativa entre la gestión y la satisfacción laboral, aunque los niveles de correlación y significancia varían. El estudio de Zapata destaca la importancia de la "dimensión control" con una correlación de Pearson de  $0.500$ . Estos hallazgos podrían ser útiles para entender aspectos específicos de la gestión que podrían ser más críticos en diferentes tipos de organizaciones, incluido Agroindustrias Gonzáles EIRL.

En tanto, el estudio de Rojas (2021) sobre la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo en Tarapoto es notable por su alta correlación (Pearson  $r = 0.888$ ) entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, aunque presenta niveles bajos

en ambas variables entre los encuestados. Esto podría indicar que incluso cuando la percepción general es baja, una gestión administrativa eficaz todavía puede contribuir significativamente a la satisfacción laboral.

Considerando este análisis, los estudios nacionales de Alba, Zapata y Rojas proporcionan un contexto valioso para la investigación sobre Agroindustrias Gonzáles EIRL. Todos los estudios, incluido el sobre Agroindustrias Gonzáles EIRL, identifican una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, aunque los grados de correlación y las áreas específicas de enfoque puedan variar. Estos resultados colectivos refuerzan la idea de que una gestión administrativa eficaz es crucial para mantener una alta satisfacción laboral en diversos entornos.

Respecto a los antecedentes locales, la tesis desarrollada por Ramírez (2018), que se centra en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, muestra similitudes metodológicas con el estudio sobre Agroindustrias Gonzáles EIRL. Ambos son estudios correlacionales de diseño no experimental. Ramírez encontró una correlación significativa y directa entre la gestión administrativa y el desempeño del personal, con un valor Rho de Spearman de 0.611 y un valor p de 0.000. Este hallazgo puede considerarse alineado con los resultados de la investigación sobre Agroindustrias Gonzáles EIRL, que también encontró una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Respecto al estudio de Begazo (2017), que se enfoca en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A., también empleó un diseño no experimental y correlacional, similar al de la investigación sobre Agroindustrias Gonzáles EIRL.

Begazo encontró una relación media-baja entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, con un valor rho de 0.485 y un valor p de 0.000. Estos resultados, aunque tratan de una variable diferente (compromiso organizacional en lugar de satisfacción laboral), podrían ser pertinentes para entender cómo distintas facetas de la gestión pueden influir en otros aspectos del bienestar y eficiencia del personal.

Respecto a ello, los estudios de Ramírez y Begazo agregan un contexto adicional valioso para la investigación sobre Agroindustrias Gonzáles EIRL. Cada uno de estos estudios nacionales confirma la existencia de una correlación significativa entre la gestión administrativa y diversas medidas de éxito laboral, como el desempeño del personal y el compromiso organizacional. Estos hallazgos, en conjunto con los de la investigación sobre Agroindustrias Gonzáles EIRL, refuerzan la idea de que una gestión administrativa efectiva tiene un impacto significativo en diferentes dimensiones del entorno laboral.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022, lo que se comprobó según la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, y un coeficiente de correlación de 0.801 que indica una correlación fuerte, y permite explicar que la gestión administrativa, la cual presento calificaciones en sus mayores frecuencias positivas, según el cumplimiento adecuado de los procesos de planeación, organización, dirección y control, se relaciona directamente con los valores positivos de satisfacción del personal, en términos de un adecuado reto del trabajo, remuneraciones justas, condiciones del trabajo adecuadas y una buena relación entre el trabajo y los colaboradores. Los resultados subrayan la importancia de una gestión administrativa efectiva para fomentar un ambiente de

trabajo satisfactorio y motivador, donde los procesos bien estructurados y la clara definición de roles y responsabilidades contribuyen significativamente al bienestar y la productividad del personal.

2. Se estableció que existe relación significativa entre la Planificación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022, lo que se comprobó según la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.587, y permite explicar que la planificación, en términos de una adecuada claridad de objetivos, participación en actividades en alto grado, un amplio conocimiento estratégico y conocimiento operativo, se relaciona con las percepciones adecuadas de la satisfacción laboral. Este vínculo resalta cómo una planificación detallada y participativa, que involucra a los empleados en la definición de objetivos y estrategias, conduce a una mayor satisfacción laboral. Refleja la importancia de incluir a los empleados en los procesos de toma de decisiones y en la formulación de planes, lo que puede mejorar su compromiso y percepción de valor en su trabajo.
3. Se comprobó que existe relación significativa entre la Organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022, lo que se comprobó según la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.673, y permite explicar que el proceso organizativo, el cual fue calificado de forma positiva, y que denota valoraciones adecuadas de difusión de valores, comunicación laboral, perfiles actualizados y equidad laboral, se relaciona con las calificaciones positivas de la satisfacción laboral respecto al lugar de trabajo. Esta conclusión sugiere que una estructura organizativa sólida y bien

comunicada, que promueve la equidad y la transparencia, es fundamental para la satisfacción de los empleados. La claridad en la distribución de roles y la promoción de un ambiente laboral justo y equitativo son clave para mantener un alto nivel de satisfacción entre el personal.

4. Se determinó que existe relación significativa entre la Dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022, lo que se comprobó según la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, conjuntamente con un coeficiente de correlación de 0.643, y permite explicar que las puntuaciones positivas respecto a los subprocesos de inducción laboral, especialización de personal, normas y actividades, liderazgo funcional y conflictos frecuentes, se relacionan de forma directa y positiva con la satisfacción laboral del personal. Este resultado enfatiza la relevancia de un liderazgo efectivo y un manejo adecuado de la dirección en la empresa. La formación continua, el desarrollo de habilidades y un liderazgo que promueva un ambiente laboral armonioso y eficiente son aspectos cruciales que influyen en la percepción de satisfacción del personal.
5. Se estableció que existe relación significativa entre el Control y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022, lo que se comprobó según la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, con un coeficiente de correlación de 0.880, y permite explicar que el proceso de control, el cual fue calificado positivamente, en términos de un adecuado seguimiento de planes, políticas de desempeño, instructivos de gestión, control de área y gestión adecuada de grupos y metas, se relaciona directamente y de forma positiva con las calificaciones adecuadas de la satisfacción laboral en la empresa. Esta conclusión

destaca la importancia de sistemas de control bien implementados que no solo supervisen el rendimiento, sino que también apoyen y guíen a los empleados hacia el logro de objetivos. Un control efectivo que sea percibido como justo y orientado a la mejora continua puede mejorar significativamente la satisfacción laboral y el compromiso del personal.

## **SUGERENCIAS**

1. En respuesta a la relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, se sugiere a la Gerencia General mantener y reforzar el compromiso hacia una administración eficaz que incluya planeación, organización, dirección y control. Es recomendable implementar programas de formación específicos para los administradores, con un énfasis en la sostenibilidad y la innovación tecnológica aplicada a la gestión de recursos y procesos. La Gerencia General debería considerar la realización de auditorías periódicas para asegurar que las prácticas administrativas se mantengan alineadas con los

objetivos organizacionales y las necesidades de los empleados, potenciando así la satisfacción laboral y contribuyendo al éxito continuo de la empresa.

2. Dada la correlación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral, se sugiere a la Gerencia General fortalecer aún más los procesos de planificación. Esto podría realizarse a través de reuniones regulares para clarificar objetivos y encuestas a empleados para evaluar su comprensión y compromiso. Integrar proyectos con impacto positivo en la comunidad local en los planes estratégicos no solo puede mejorar la satisfacción laboral sino también fortalecer la imagen de la empresa como líder en el desarrollo sostenible de la región.
3. Considerando la fuerte relación entre la organización y la satisfacción laboral, se sugiere a la Gerencia General continuar con la actualización de perfiles de puestos y manuales de funciones, y asegurar la promoción activa de los valores de la empresa. Esto puede complementarse con la mejora de los canales de comunicación para facilitar un intercambio fluido de información, fomentando un entorno de trabajo colaborativo que se alinee con la visión y los objetivos a largo plazo de Agroindustrias González EIRL.
4. Frente a la importancia de la Dirección para la satisfacción laboral, se sugiere a la Gerencia General implementar programas de formación en liderazgo dirigidos a directivos y supervisores. Estos programas deben enfocarse en habilidades de comunicación efectiva, motivación de equipos y gestión innovadora del cambio. La Gerencia General también podría considerar el desarrollo o actualización de políticas para la gestión efectiva de conflictos laborales, mejorando así el clima laboral y la satisfacción del personal.
5. En cuanto a la correlación significativa entre los procesos de control y la satisfacción laboral, se sugiere a la Gerencia General fortalecer estos aspectos

mediante la implementación de sistemas de seguimiento y control más avanzados y dinámicos. Estos sistemas deben permitir una retroalimentación constante y en tiempo real del desempeño laboral, a través de evaluaciones de desempeño detalladas y un sistema de comunicación abierto. La Gerencia General debería enfocarse en asegurar una alineación efectiva con los objetivos organizacionales y las expectativas de los empleados, lo cual es esencial para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

## REFERENCIAS

- Alba, I. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Begazo, K. (2017). *La gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A., año 2015*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Boyer, S. (2014). *Administración. Un nuevo panorama competitivo*. México D.F.: McGraw Hill.
- Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (2002). *Satisfacción laboral en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid, España: Síntesis. pp 343-394.
- Canals, C. (06 de Septiembre de 2018). *Los beneficios y los costos de la globalización*. Obtenido de CaixaBank: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/actividad-y-crecimiento/beneficios-y-costes-globalizacion>
- Carro, F., & Calo, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. Argentina: FAHCE.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá, Colombia: Mc. Graw-Hill Interamericana.
- Dawis, R., & Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, EEUU: University of Minnesota Press.
- Equipo Editorial Etecé. (16 de julio de 2021). *Gestión administrativa*. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- ESNECA Business School. (03 de agosto de 2021). *¿Qué es exactamente la gestión administrativa?* Obtenido de <https://www.esneca.com/blog/gestion->

administrativa-definicion/

Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*.

Fernández-Ríos, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid, España: Díaz de Santos.

Gestiòn. (2020). *Tres cambios que una empresa debería introducir en su planificación estratégica para el 2021*. Lima: Diario Gestion.

Gómez, M. (2021). *Análisis de la gestión administrativa y calidad del servicio de emergencias del Centro Tipo C San Rafael de Esmeraldas*. Esmeraldas, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Guanoluisa, M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018*. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.

Herzberg. (1959). *The Motivation to work*. EEUU: Deusto.

Hitt, M., Black, S., & Porter, L. (2004). *Management (1st ed.)*. Inglaterra: Prentice Hall.

Huaquipaco, V., & Navarro, L. (2019). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) – Majes, 2018*. Arequipa: Universidad tecnológica del Perú.

Ivancevich, J., Konopaske, R., & Mattenson, M. (2006). *Comportamiento organizacional. (1a ed.)*. México: Mc Graw Hill.

Janssen, P., de Jonge, J., & Bakker, A. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: A study among nurses. *Journal*

*of Advanced Nursing*, 29, 1360-1369.

- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterrey: Brooks/Cole.
- Locke. (1976). *La naturaleza y causas de la satisfacción en el trabajo*. En MD Dunnette (Ed.), *Manual de psicología industrial y organizacional*. Chicago: Rand McNally.
- Mishra, P. (2013). *Job satisfaction journal of humanities and social sciencie*. McGrawHill.
- Münch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson.
- NTX Pro. (28 de noviembre de 2020). *La importancia de la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.ntxpro.net/sistemas/importancia-de-la-satisfaccion-laboral/#:~:text=Los%20empleados%20que%20est%C3%A1n%20satisfechos,de%20crisis%20que%20se%20presente>.
- Palma, S. (2010). *Escala de satisfacción en el trabajo*. Lima: SPC.
- Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Quarstein, V., McAffe, R., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 42, 859-873.
- Ramírez, E. (2018). *La gestión administrativa y el desempeño del personal en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, año 2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Ramos, E. (2018). *Gestion administrativa y comunicacion organizacional en la empresa ANJECI importaciones y distribuciones S.R.L. San Miguel 2018*. Lima: Universidad Privada Telesup.

- Robbins & Coulter. (2005). *Administración (8ª ed.)*. . México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración (8ª ed.)*. México: Prentice Hall.
- Rojas, E. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2021*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Scheinsohn, D. (2011). *El poder y la acción a través de comunicación estratégica. Management Comunicación*. México: Granica.
- Spector. (1997). *Satisfacción en el trabajo: Aplicación, evaluación, causas y consecuencias*. Thousand Oaks: CA: SAGE. Pp. 63-70.
- Taylor, F. (1926). *Shop Management*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Vallejos, J., & Guerrero, Y. (2022). *Gestión de capital de trabajo y la toma de decisiones en la empresa Alba Mayo S.R.L, Moyobamba, 2021*. Moyobamba: Universidad Cesar Vallejo.
- Yáñez, T. (2004). *Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada*. México: Mc Graw Hill.
- Zapata, C. (2021). *Gestión institucional y la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad nacional de Lima Metropolitana, 2021*. Lima: Universidad Peruana de Las Américas.

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**La gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES				
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>							
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.	La gestión administrativa se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.	Variable 1: Gestión administrativa	Planeación	Claridad de Objetivos				
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>			Variable 1: Gestión administrativa	Organización	Participación en Actividades		
							Dirección	Conocimiento Estratégico	
				Conocimiento Operativo					
				Funciones Actualizadas					
				Difusión de Valores					
				Comunicación Laboral					
				Perfiles Actualizados					
				Control		Equidad Laboral			
						Inducción Laboral			
						Especialización de Personal			
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la Planeación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la Organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la Dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre el Control y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022?</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la Planeación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.</li> <li>• Determinar la relación entre la Organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.</li> <li>• Determinar la relación entre la Dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.</li> <li>• Determinar la relación entre el Control y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Planificación se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.</li> <li>• La Organización se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.</li> <li>• La Dirección se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.</li> <li>• El Control se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna en el año 2022.</li> </ul>	Variable 2: Satisfacción laboral	Reto del trabajo
			Remuneraciones justas						
Conflictos Frecuentes									
Seguimiento de Planes									
Condiciones de trabajo	Políticas de Desempeño								
	Instructivos de Gestión								
	Control de Área								
Relación trabajo-empleado	Grupos y Metas								
	Importancia de Tareas								
	Impacto Personal								
<b>METODO Y DISEÑO</b>			<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>				
Tipo de investigación:	Básica	Población:	32 trabajadores		Técnica:				Encuesta
Nivel	Correlacional	Muestra:	32 trabajadores	Instrumentos:	Cuestionario				
Diseño de investigación:	No experimental - Transversal			Tratamiento estadístico:	SPSS para Windows /Statgraphics Centurion				

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de la información sobre la Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna.

#### INSTRUCCIONES

Presentamos una escala valorativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas, marque con un aspa (X), la alternativa que considera pertinente en cada caso de acuerdo a la pregunta planteada que a continuación se presentan. Por favor contestar con la mayor sinceridad. No hay que tener recelo alguno, se garantiza total discreción y absoluta reserva.

Escala valorativa

5 Siempre

4 Casi siempre

3 A veces

2 Casi nunca

1 Nunca

PLANEACIÓN						
1	Se realiza en forma participativa la programación de actividades en la empresa.	1	2	3	4	5
2	Las decisiones para la programación de actividades son consultada	1	2	3	4	5
3	Los trabajadores tienen claro los objetivos de la empresa	1	2	3	4	5
4	Existe un plan estratégico en la empresa.	1	2	3	4	5
5	La empresa cuenta con manuales de procedimientos actualizados	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN						
6	Se cuenta con manuales de funciones actualizados en la empresa.	1	2	3	4	5
7	Se realiza la difusión de los valores en la empresa.	1	2	3	4	5
8	Existe una buena comunicación en la empresa.	1	2	3	4	5
9	Se han actualizado los perfiles de puestos en la empresa.	1	2	3	4	5
10	Considera que la cantidad asignada a cada trabajador es proporcional.	1	2	3	4	5
DIRECCIÓN						
11	La empresa realiza acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo.	1	2	3	4	5
12	La empresa cuenta con personal especializado para el desempeño de las funciones.	1	2	3	4	5
13	Existen normas o políticas para el desarrollo de las actividades.	1	2	3	4	5
14	Existe liderazgo funcional en la empresa.	1	2	3	4	5
15	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente	1	2	3	4	5

<b>CONTROL</b>						
<b>16</b>	Se efectúa el seguimiento a la ejecución de los planes de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>17</b>	Se cuenta con políticas internas para un mejor desempeño laboral	1	2	3	4	5
<b>18</b>	Se cuenta con instructivos sobre procesos de gestión.	1	2	3	4	5
<b>19</b>	Existe medidas de seguimiento y control en su área de trabajo	1	2	3	4	5
<b>20</b>	Se establecen grupos de trabajo para el cumplimiento de metas	1	2	3	4	5

*Muchas gracias por su colaboración*

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presenta una serie de enunciados referentes a su trabajo y sentimientos. Por lo tanto, se pide su colaboración respondiendo a tales planteamientos, asimismo no existe respuestas mejores ni peores. Los resultados, son confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas; su objetivo es, contribuir al conocimiento sobre las condiciones de trabajo y mejoras en su satisfacción como colaborador.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- ( 1 ) Totalmente en desacuerdo
- ( 2 ) En desacuerdo
- ( 3 ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ( 4 ) De acuerdo
- ( 5 ) Totalmente de acuerdo

RETO EN EL TRABAJO					
El logro de las tareas asignadas al puesto de trabajo en la Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna es importante para mi crecimiento en la institución en donde laboro.	1	2	3	4	5
El puesto de trabajo tiene un impacto positivo en mi vida personal.	1	2	3	4	5
Me siento identificado con las tareas asignadas al puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
Las tareas asignadas al puesto son claras.	1	2	3	4	5
Cuento con libertad suficiente para realizar mis labores asignadas de forma adecuada.	1	2	3	4	5
En Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna se respeta la independencia para la ejecución de las funciones asignadas.	1	2	3	4	5
En Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna se brinda información clara para ejecutar las funciones de forma correcta.	1	2	3	4	5
En Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna, se promueve la mejora del desempeño laboral.	1	2	3	4	5
REMUNERACIONES JUSTAS					
Las remuneraciones asignadas son acordes a las funciones desarrolladas en la empresa.	1	2	3	4	5
Las remuneraciones asignadas son atractivas para mantenerme en el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
CONDICIONES DE TRABAJO					
En Agroindustria González EIRL de la ciudad de Tacna se brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente.	1	2	3	4	5
En la empresa se cuenta con políticas de promoción y desarrollo del personal	1	2	3	4	5
¿Cree usted que la empresa otorga ascensos según línea de carrera?	1	2	3	4	5
Estoy de acuerdo con las funciones asignadas al puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
Las funciones asignadas son acordes a los objetivos organizacionales.	1	2	3	4	5

La línea de supervisión sobre mi cargo me permite lograr una mejor guía para cumplir con mis funciones.	1	2	3	4	5
En la empresa se promueve el logro de la eficiencia como política de desempeño.	1	2	3	4	5
¿Considera usted que los supervisores inmediatos motivan a sus colaboradores?	1	2	3	4	5
<b>RELACION TRABAJO - EMPLEADO</b>					
El puesto de trabajo es acorde a mi personalidad.	1	2	3	4	5
Me encuentro satisfecho respecto al puesto de trabajo.	1	2	3	4	5

*Muchas gracias*