

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“Gestión administrativa y satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORO: Jaimes Rojas, Jhonatan Franz

ASESORA: Vidal Amiquero, Carolina Jesus

HUÁNUCO – PERÚ

2023

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45649233

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40619662

Grado/Título: Magister en ciencias empresariales

Código ORCID: 0000-0002- 6128-185X

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Mercado Huertas, Janeth Rosemary	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	22459383	0000-0002-3906-6563
2	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780X
3	Blanco Tipismana, Jose Martin	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	22474198	0000-0001-7118-719X

# H

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 20 del mes de diciembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

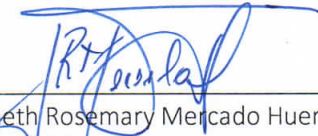
Mtra. Janeth Rosemary Mercado Huertas	(Presidente)
Mtra. Keli Agui Esteban	(Secretaria)
Mtro. José Martin Blanco Tipismana	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 0058-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA MEGA INVERSIONES S.R.L.- HUÁNUCO, 2023**", presentada por el Bachiller, **JAIMES ROJAS, Jhonatan Franz**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo Aprobado con el calificativo cuantitativo de 16 (dieciséis) y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **10:00 horas del día 20 del mes de diciembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mtra. Janeth Rosemary Mercado Huertas  
N° DNI 22459383  
Código ORCID: 0000-0002-3906-6563  
**PRESIDENTE**

  
Mtra. Keli Agui Esteban  
N° DNI 22498331  
Código ORCID: 0000-0003-4952-780X  
**SECRETARIA**

  
Mtro. José Martin Blanco Tipismana  
N° DNI 22474198  
Código ORCID: 0000-0001-7118-719X  
**VOCAL**

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

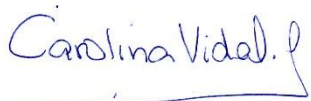
## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Carolina Jesús Vidal Amiquero, asesor(a) del PA Administración de empresas y designado(a) mediante documento: Resolución N° 728-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH del estudiante(s) Jhonatan Franz Jaimes Rojas, de la investigación titulada: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA MEGA INVERSIONES S.R.L. – HUÁNUCO, 2022”**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 25% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin. Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Fecha: Huánuco, 17 de enero del 2024.



---

Vidal Amiquero, Carolina Jesús  
DNI N° 40619662  
Código Orcid N° 000-002-6128-185X

## Informe Final

### ORIGINALITY REPORT

<b>25%</b>	<b>26%</b>	<b>9%</b>	<b>15%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>distancia.udh.edu.pe</b> Internet Source	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad de Huanuco</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana de Las Americas</b> Student Paper	<b>&lt;1%</b>

Huánuco, 05 de febrero del 2024.

*Carolina Vidal. f*

VIDAL AMIQUERO, Carolina Jesús  
D.N.I. 40619662  
Código de Orcid 000-002-6128-185X

## **DEDICATORIA**

El presente estudio, se lo dedico a Dios, por darme la vida; por su ayuda, por su amor incondicional y por permitirme experimentar este momento crucial en mi existencia ya que es de suma importancia.

A mis papás, por el apoyo brindado, por los consejos, su guía, principios y responsabilidades, que han sido de ayuda para consolidarme como un profesional de carácter y con valores.

## **AGRADECIMIENTO**

Manifiesto mi gratitud hacia la Universidad, al otorgarme la oportunidad y facilitar el acceso necesario para mi desarrollo y consolidación como un profesional eficaz. Reconozco y aprecio los servicios ya proporcionados, los cuales han sido de gran ayuda para adquirir conocimientos de manera cómoda además de haber contribuido al desarrollo de mi carrera.

Agradezco a mi Facultad, especialmente a mi Programa Académico de Administración de Empresas, por permitirme progresar de manera satisfactoria en los diferentes ciclos de mi carrera profesional. También expreso mi gratitud a los docentes de la Facultad y específicamente a aquellos de mi programa de Administración de Empresas. Su papel fue esencial para mi progreso tanto personal como profesional, ya que ha sido crucial en compartir su sabiduría, vivencias y proporcionar orientación valiosa que ha posibilitado nuestro crecimiento como individuos altamente capacitados en el ámbito profesional.

A mi asesora, Mg Vidal Amiquero, Carolina Jesús; quien me ha brindado la ayuda necesaria; los consejos, la guía y los pasos que debo seguir para culminar satisfactoriamente mi trabajo de investigación. También agradecer sus ideas metodológicas, que me han servido de ayuda, para desarrollarme como investigador.

A la Empresa Constructora Mega Inversiones, quienes me abrieron las puertas, para empezar mi proyecto. Por toda la información prevaleciente, que me ayudó a desarrollar de manera adecuada mi investigación.

A cada una de personas que me han ofrecido su respaldo incondicional a lo largo de mi experiencia universitaria y por todo el trayecto que hemos pasado juntos, en nuestra carrera profesional.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICES DE FIGURAS .....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	19
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO .....	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	24
2.2. BASES TEÓRICAS .....	25
2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA .....	25



2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL .....	34
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	44
2.4. HIPÓTESIS.....	46
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	46
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	47
2.5. VARIABLES.....	47
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	47
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE .....	48
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	48
CAPÍTULO III.....	51
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	51
3.1.1. ENFOQUE .....	51
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	51
3.1.3. DISEÑO .....	51
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	52
3.2.1. POBLACIÓN .....	52
3.2.2. MUESTRA.....	52
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	53
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	53
CAPÍTULO IV.....	54
RESULTADOS.....	54
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	54
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	71
4.2.1. CORRELACIÓN HIPÓTESIS GENERAL.....	71
4.2.2. CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.....	72
4.2.3. CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	73
4.2.4. CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.....	74
4.2.5. CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4.....	74
CAPÍTULO V.....	76
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	76
CONCLUSIONES .....	80

RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS.....	92

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	48
Tabla 2 ¿En la empresa se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/ departamentos? .....	54
Tabla 3 ¿Cree usted que la empresa implementa programas, políticas y estrategias de manera coordinada para administrar la ejecución de los proyectos? .....	55
Tabla 4 ¿Considera usted que en su área se respeta la estructura organizacional de la actual gestión? .....	56
Tabla 5 ¿Considera usted que el jefe toma en cuenta las competencias y resultados del trabajador al momento de delegar autoridad a las personas? .....	57
Tabla 6 ¿Considera usted que la empresa ha distribuido de manera estratégica los equipos de trabajo de cada área?.....	58
Tabla 7 ¿Considera que el manejo de los proyectos mediante la dirección del líder ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa? .....	59
Tabla 8 ¿La empresa evalúa el trabajo de los empleados para subsanar errores en la gestión de recursos humanos y administrativa? .....	60
Tabla 9 ¿La empresa tiene establecidos formatos y registros que definan el proceso o desarrollo de la ejecución de las funciones del trabajo o actividades de manera exitosa?.....	61
Tabla 10 Sabiendo que la empresa cuenta con una estructura de trabajo, ¿Considera usted que el sistema de trabajo que se viene llevando a cabo está logrando los resultados estimados? .....	62
Tabla 11 ¿Los logros obtenidos por la empresa gracias al cumplimiento de sus labores hacen que sienta que su trabajo es importante? .....	63
Tabla 12 ¿Considera usted que el clima laboral en su área de trabajo es acogedor?.....	64
Tabla 13 ¿Considera usted que el personal que dirige la empresa se encuentra capacitado para realizar las funciones que demanda su cargo? .....	65
Tabla 14 ¿Entre el periodo 2022 a la fecha de hoy, la empresa ha gestionado capacitaciones de formación y crecimiento laboral dirigido al personal? .....	66

Tabla 15 ¿Cree usted que la empresa ha implementado estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los empleados? .....	67
Tabla 16 ¿Cree usted que el salario que viene percibiendo en la empresa remunera las labores que realiza? .....	68
Tabla 17 ¿La empresa cumple con los convenios, las disposiciones y leyes laborales? .....	69
Tabla 18 ¿Considera usted que los incentivos y/o recompensas son proporcionales respecto al esfuerzo que realiza en pro de la empresa? .....	70
Tabla 19 Prueba de normalidad.....	71
Tabla 20 Correlación Hipótesis General .....	71
Tabla 21 Correlación Hipótesis Específica 1 .....	72
Tabla 22 Correlación Hipótesis Específica 2 .....	73
Tabla 23 Correlación Hipótesis Específica 3 .....	74
Tabla 24 Correlación Hipótesis Específica 4 .....	75

## ÍNDICES DE FIGURAS

Figura 1 ¿En la empresa se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/ departamentos? .....	54
Figura 2 ¿Cree usted que la empresa implementa programas, políticas y estrategias de manera coordinada para administrar la ejecución de los proyectos? .....	55
Figura 3 ¿Considera usted que en su área se respeta la estructura organizacional de la actual gestión? .....	56
Figura 4 ¿Considera usted que el jefe toma en cuenta las competencias y resultados del trabajador al momento de delegar autoridad a las personas? .....	57
Figura 5 ¿Considera usted que la empresa ha distribuido de manera estratégica los equipos de trabajo de cada área?.....	58
Figura 6 ¿Considera que el manejo de los proyectos mediante la dirección del líder ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa? .....	59
Figura 7 ¿La empresa evalúa el trabajo de los empleados para subsanar errores en la gestión de recursos humanos y administrativa? .....	60
Figura 8 ¿La empresa tiene establecidos formatos y registros que definan el proceso o desarrollo de la ejecución de las funciones del trabajo o actividades de manera exitosa?.....	61
Figura 9 Sabiendo que la empresa cuenta con una estructura de trabajo, ¿Considera usted que el sistema de trabajo que se viene llevando a cabo está logrando los resultados estimados?.....	62
Figura 10 ¿Los logros obtenidos por la empresa gracias al cumplimiento de sus labores hacen que sienta que su trabajo es importante? .....	63
Figura 11 ¿Considera usted que el clima laboral en su área de trabajo es acogedor? .....	64
Figura 12 ¿Considera usted que el personal que dirige la empresa se encuentra capacitado para realizar las funciones que demanda su cargo? .....	65
Figura 13 ¿Entre el periodo 2022 a la fecha de hoy, la empresa ha gestionado capacitaciones de formación y crecimiento laboral dirigido al personal? .....	66

Figura 14 ¿Cree usted que la empresa ha implementado estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los empleados? .....	67
Figura 15 ¿Cree usted que el salario que viene percibiendo en la empresa remunera las labores que realiza? .....	68
Figura 16 ¿La empresa cumple con los convenios, las disposiciones y leyes laborales? .....	69
Figura 17 ¿Considera usted que los incentivos y/o recompensas son proporcionales respecto al esfuerzo que realiza en pro de la empresa? .....	70

## RESUMEN

El trabajo investigativo titulado: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA MEGA INVERSIONES S.R.L. - HUÁNUCO, 2023.

El objetivo principal fue determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. en Huánuco durante el año 2023. La metodología que adoptó la investigación fue cuantitativa como enfoque, tipo aplicado, descriptivo-correlacional de alcance, además de estar orientado a describir y explicar conceptos relacionados con la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral. Se optó por un diseño no experimental. La muestra y la población estuvo representada por 20 colaboradores. La encuesta se empleó como técnica y se utilizó un formulario de preguntas como medio para recopilar información. Los datos recabados muestran una conexión entre satisfacción y la Gestión Administrativa durante el año 2023 en la empresa. El resultado tuvo un coeficiente con el valor de 0,994 como correlación, indicando una asociación positiva de gran magnitud según Rho de Spearman con la correlación del coeficiente. En resumen, los hallazgos demuestran que una Gestión Administrativa adecuada, que incluya planificación, dirección, organización y control, contribuye a una gestión global eficiente. Por ello trabajar de manera colaborativa con los empleados, proporcionándoles las herramientas necesarias para satisfacer sus necesidades, tiene como propósito cumplir con los objetivos establecidos.

**Palabras clave:** planificación, organización, gestión administrativa, distribución, control, satisfacción laboral, clima organizacional.

## ABSTRACT

The investigative work entitled: ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND JOB SATISFACTION IN THE CONSTRUCTION COMPANY MEGA INVERSIONES S.R.L. - HUÁNUCO, 2023.

The main objective was to determine the relationship between Administrative Management and Job Satisfaction in the Construction Company Mega Inversiones S.R.L. in Huánuco during the year 2023. The quantitative methodology adopted research as an approach, applied as a type, descriptive-correlational in scope, aimed at describing and explaining concepts related to administrative management and job satisfaction. A non-experimental design was chosen. The sample and population included workers with a total of 20 from the Company. The survey was used as a technique and a question form was used as a means of collecting information. The data collected shows a connection between satisfaction and administrative management during the year 2023 in the company. The result with a correlation coefficient with a value of 0.994 indicates a large positive association according to Spearman's Rho with the correlation coefficient. In summary, the findings demonstrate that adequate administrative management, including planning, direction, organization and control, contributes to efficient overall management. Working collaboratively with employees, providing them with the necessary tools to meet their needs, aims to meet established objectives.

**Keywords:** planning, organization, administrative management, distribution, control, job satisfaction, organizational climate.



## INTRODUCCIÓN

El título dado “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA MEGA INVERSIONES S.R.L. - HUÁNUCO, 2023”, buscó solucionar un problema existente en la entidad, esto debido a que se encontró problemas en la gestión de recursos, supervisión y comunicación interna, lo que afecta negativamente la eficiencia y la eficacia operativa; en cuanto al control, se aprecia la falta de evaluaciones a los trabajadores, entre otras actitudes por parte de la gestión de la empresa que ha estado provocando que los trabajadores no se sientan cómodos ni satisfechos para continuar laborando en ella o haciéndolo de forma ineficiente, si una organización les muestra a sus trabajadores que se preocupa por ellos se sentirán mucho más comprometidos. Tiene como interrogante general: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023?. La justificación teórica en esta investigación buscó establecer la relevancia y el propósito detrás de la exploración de la relación entre las variables. El fundamento radicó en la comprensión efectiva no se limita simplemente a la coordinación eficaz de recursos y procedimientos, sino que también incide positivamente en la experiencia individual de los colaboradores en su entorno laboral. Desde una perspectiva práctica, la justificación de este estudio radica en su potencial impacto cuantificable tanto en el rendimiento organizacional como en el bienestar de los empleados. La gestión empresarial no es solo un ejercicio interno de estructuración y organización, sino que también impacta directamente en la percepción que los empleados tienen respecto a sus labores y cómo contribuyen a los objetivos de la organización. La justificación metodológica de este estudio se centra en la selección de métodos para investigar las relaciones entre variables. La metodología elegida ayudó a validar los resultados y a producir resultados confiables y representativos.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Mundialmente, la Gestión Administrativa implica trabajar con equipos multiculturales y adaptar las prácticas administrativas para respetar y aprovechar la diversidad cultural. La Gestión Administrativa a nivel mundial implica una perspectiva más amplia y compleja debido a la interacción con múltiples factores globales. Requiere una comprensión profunda de las tendencias globales, habilidades de liderazgo intercultural y la capacidad de adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio (Hernández et al., 2017).

La Gestión Administrativa es primordial para lograr todo lo deseado dentro de una empresa, sus operaciones se dan gracias al desarrollo de los recursos y su óptima planificación, organización, control y dirección, para alcanzar la estabilidad financiera, económica y social, todo ello requiriéndose de que el personal pueda establecerse acorde a las directrices de la organización, lo que ha originado a tomar preponderancia a la satisfacción del personal, puesto que la ausencia de motivación hace que su progreso se vea enlentecido en sus operaciones, provocando que el trabajador no quiera ir a laborar, no realice adecuadamente sus acciones o deje el puesto de trabajo. Por ello es importante saber los motivos que ocasionan esta conducta, mediante la administración de estímulos, la organización podrá establecer las estrategias adecuadas para que la persona pueda cumplir con sus actividades y se sienta cómodo. Por ese motivo es crucial tener conocimiento acerca del grado de contento en el ámbito laboral de los empleados (Arias y Ramírez, 2019).

Las empresas, ya sean privadas o públicas, a menudo enfrentan críticas y descontento de los usuarios debido a diversos problemas en la calidad de atención. Los factores mencionados, como el estrés, el inadecuado clima laboral y la insatisfacción de los empleados, pueden contribuir

significativamente a esta problemática. Una comunicación ineficiente entre diferentes departamentos o niveles de la organización puede dar como resultado información incorrecta o falta de coordinación en la atención al cliente. Para abordar estas cuestiones y dar una óptima calidad de atención al usuario, las empresas deben implementar estrategias que incluyan mejorar el clima laboral, proporcionar capacitación continua y establecer canales efectivos de comunicación (Frías, 2014).

Es cierto que, en nuestro país, al igual que en muchos otros países, las instituciones están experimentando cambios significativos en relación con la fuerza y el lugar de trabajo del mundo laboral en general. Estos cambios están siendo impulsados por una serie de factores, como avances tecnológicos, cambios demográficos, tendencias económicas y transformaciones sociales. La automatización y la tecnología están alterando la naturaleza de muchos trabajos y la forma en que se realizan (Meléndez y Bardales, 2020).

La administración abarca una variedad de procesos y prácticas que se centran en actividades de una entidad y el contar con una gestión de los recursos, todo ello con el fin de alcanzar sus metas y objetivos. Cuando se aplica de manera efectiva, la Gestión Administrativa puede tener un punto a favor en la existencia de los trabajadores. Una administración efectiva permite a la empresa operar de manera eficiente. Los procesos bien definidos, la asignación correcta de recursos y la optimización de operaciones contribuyen a reducir el desperdicio de tiempo y recursos, lo que a su vez puede mejorar la carga de trabajo y el equilibrio interpersonal de los empleados (Hernández y Estupiñan, 2018).

La capacitación inadecuada de los personales administrativos y de todo el personal de los diferentes departamentos y empleados provocará confusión y conocimientos desactualizados sobre sus operaciones, provocando aspectos nocivos en el ambiente laboral (conflictos interpersonales, estrés y falta de productividad), todo ello juega un papel negativo en estos tiempos, por la deficiencia en las capacitaciones de los colaboradores que se realizan en muchos de los casos los resultados no son los adecuados, por eso es

importante realizar una buena inducción con la finalidad de que tengan un buen desempeño (Bonilla et al., 2018).

La empresa Constructora Inversiones S.R.L. dedicada a las actividades de consultoría técnica, elaboración de carreteras, arrendamiento en bienes como equipos, maquinarias, etc., se encontró con una serie de problemas que vienen generando insatisfacción en sus trabajadores, debido a que las condiciones de trabajo existen circunstancias que dificultan el desarrollo óptimo de las actividades propias de sus labores tales como: la falta de apoyo y compañerismo entre las áreas como cuando se solicita información sobre un plano o proyecto a un área distinta, sus integrantes se encargan de poner trabas dificultando la entrega, así como también una actitud prepotente por parte de los jefes inmediatos lo cual causa que el ambiente se sienta tenso provocando que el clima laboral se torne hostil, es lo que estaría causando que los trabajadores no se sientan cómodos yendo a laborar; así también se pudo notar que la empresa si bien remunera a sus trabajadores con un salario aceptable, más no les brinda incentivos o recompensas por los logros que ellos pudieron haber obtenido, el cual también los desanima a poder sobresalir en sus labores, además del hecho de que, por ejemplo en el área de los obreros estos se sienten estancados laboralmente, ya que no pueden obtener un crecimiento personal dentro de la empresa, puesto que la misma en su área no ha implementado puestos a los que puedan ascender en un futuro. Siendo todo lo mencionado anteriormente provocado a raíz de que pese a tener años en este rubro, la empresa aún presenta una serie de debilidades tales como las siguientes: la empresa presenta deficiencias significativas en su Gestión Administrativa y planificación; el personal carece de habilidades de planificación, lo que conduce a una falta de dirección proactiva; además, la falta de comprensión de los objetivos de la empresa entre los empleados provoca una falta de alineación y enfoque y la ausencia de un diagnóstico sólido de estrategias claras perjudica la toma de decisiones y la adaptación a cambios. En resumen, hay problemas en la gestión de recursos, supervisión y comunicación interna, lo que afecta negativamente la eficiencia y la eficacia operativa; en cuanto al control, se aprecia la falta de evaluaciones a los trabajadores, entre otras actitudes por parte de la gestión de la empresa que

ha estado provocado que los trabajadores no se sientan cómodos ni satisfechos para continuar laborando en ella o haciéndolo de forma ineficiente, si una organización les muestra a sus trabajadores que se preocupa por ellos se sentirán mucho más comprometidos.

Consecuentemente, es indispensable investigar sobre la relación que preexiste entre la satisfacción laboral y la Gestión Administrativa, con la finalidad de identificar los elementos que están ejerciendo impacto la relación de la empresa dada.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cómo la planificación se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023?
- ¿Cómo la organización se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023?
- ¿Cómo la dirección se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023?
- ¿Cómo el control se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre Gestión Administrativa con la Satisfacción Laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la relación que existe entre la planificación y la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023.
- Determinar la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El estudio se estableció con relevancia dentro de su contexto laboral, la investigación consistió en reconocer y examinar los elementos particulares de la administración eficaz que influyen en la satisfacción laboral de los empleados. Con el fin de comprender cómo los elementos en la asignación de tareas y el liderazgo afectan la percepción y satisfacción de los colaboradores, la investigación buscó desarrollar una comprensión más completa de cómo la Gestión Administrativa incide a nivel individual (Calderón, 2021).

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

El estudio se justificó desde un punto de vista práctico, ya que pudo generar un efecto cuantificable en la ejecución de la organización y el bienestar de los trabajadores. La gestión empresarial no es solamente un ejercicio interno de estructuración y organización, sino que también influye directamente en el conocimiento de los trabajadores en relación con sus labores y cómo contribuyen en los objetivos de la organización. Para ello se busca dar solución a estos acontecimientos que suceden dentro de la empresa. La administración es una de las actividades más antiguas en nuestro medio, todos deben aprenderla para gestionar mejor sus actividades en la empresa (Rodríguez y Peñafiel, 2022).

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La fundamentación metodológica de este análisis se orientó en la elección de enfoques para la investigación en cuanto a la relación de las variables; por ello la metodología elegida ayudó a validar los resultados y a producir resultados confiables y representativos. Elegir la metodología adecuada garantiza que los resultados obtenidos estén respaldados por evidencias empíricas y ayuda a la toma de decisiones a nivel organizacional (Arias, 2020).

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Durante la elaboración de esta tesis, se ha enfrentado la limitación de tiempo debido a la necesidad de equilibrar las responsabilidades laborales con el tiempo requerido para la investigación, el análisis de datos, redacción y revisión. La jornada laboral, que puede incluir horas de trabajo y compromisos laborales adicionales, han restringido el tiempo disponible para dedicar a la investigación y al desarrollo de la tesis.

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación fue posible debido a que se pudo culminar sin interferencias y/o dificultades; ya que se logró llevar a cabo con normalidad y cuenta con sustento teórico, así mismo con el respaldo por parte del personal

en la compañía constructora Mega Inversiones S.R.L, quienes muy amablemente contribuyeron con su tiempo para participar en la encuesta para el análisis del presente estudio.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Se establecen los siguientes antecedentes relacionados al estudio según las variables:

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Lagla (2022). “Satisfacción laboral de personal de una empresa dedicada al comercio exterior de Quito – Ecuador en el periodo 2022” [Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Ecuador]. El objetivo fue establecer cómo la satisfacción laboral del personal de una empresa especializada en comercio exterior en Quito, Ecuador. El estudio adoptado como enfoque fue cuantitativa, no experimental el tipo y con un diseño efectuado transversal-descriptivo. La muestra consistió en 47 colaboradores. La conclusión obtenida indicó que los empleados de la firma especializada en comercio internacional ubicada en la ciudad de Quito, Ecuador, muestran un grado de contento en su entorno laboral del 94,45%. Esto evidencia que los colaboradores experimentan actividades organizacionales en un entorno confortable. La dimensión con el registro más alto es la satisfacción laboral, haciendo que las condiciones ambientales y recursos sean satisfactorias.

Rodríguez (2022). “Gestión Administrativa del talento humano para la innovación sostenible en PYMES Constructoras Colombianas” [Tesis de Pregrado, Fundación Universidad de América, Bogotá]. El objetivo principal fue establecer las características para la adopción de la innovación sostenible mediante el desarrollo y la Gestión Administrativa (G.A) del talento humano, con el propósito de impulsar el crecimiento y la eficiencia en las MYPES constructoras en Colombia. La metodología utilizada en la investigación se centró en un enfoque cualitativo. La conclusión alcanzada resalta la importancia fundamental de la G.A del talento humano como un factor crucial en los procesos de

implementación de la innovación sostenible a través del personal de la empresa. La dirección y control proporcionados por la Gestión Administrativa hacia el talento humano posibilitan el cumplimiento de las responsabilidades de todos los trabajadores y crean un espacio que les permite contribuir con ideas que favorecen la implementación de elementos innovadores y sostenibles.

Cando (2021). “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del capital humano en el área administrativa del Grupo Empresarial ADMG del Cantón Machala” [Tesis de Posgrado, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador]. El objetivo principal fue valorar la relación entre la productividad y la satisfacción del capital humano en el Grupo Empresarial. El estudio metodológico se estableció con un no experimental como diseño, correlacional como alcance y un enfoque mixto. La muestra consistió en 50 empleados administrativos. La conclusión alcanzada reconoció que, según ciertas teorías, la inexistencia de un programa de progresión profesional, la carencia de incentivos, la repetitividad en las tareas laborales, el reconocimiento por medio de la falta, la ausencia de formación, los objetivos definidos a través de la carencia, la visión y los objetivos poco claros de una empresa, el hostigamiento por parte de los directivos de primera línea y la comunicación inadecuada, son las principales factores que provocan un entorno de trabajo desfavorable y poco amigable. Esto afecta negativamente el desempeño eficaz de una organización.

## **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Quispe y Rojas (2022). “Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Empresa CORPAC PERÚ S.R.L en la Ciudad de Cajamarca, 2022” [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca – Perú]. El principal objetivo fue identificar la relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa. La estrategia metodológica adoptada fue de índole básica, con un enfoque orientado a la cantidad y no experimental

como diseño. La muestra comprendió a empleados con un total de 18 en actividad distribuidos en distintas áreas de la empresa. Los resultados señalaron una positiva correlación notable entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa. Este descubrimiento implica que la gestión guarda una significativa relación laboral satisfacción, el valor obtenido respaldado es de (0,05; Rho Spearman = 0,859 del  $p = 0,000$  de significancia). En resumen, una administración adecuada ejerce un impacto considerable en la satisfacción laboral. Además, se observó que la relación se dio con la variable independiente, donde los colaboradores siendo el 32.20% indicaron que siempre experimentan una buena Gestión Administrativa, mientras que el 44.70% mencionó que casi siempre es así.

Caballero (2022). "Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en una empresa constructora, Trujillo – 2022" [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú]. Su objetivo fue establecer la conexión entre la Administración del Talento Humano y el grado de satisfacción laboral en la empresa, es el foco de este estudio. La estrategia metodológica aplicada se caracteriza por ser no experimental y descriptivo - correlacional como diseño. La muestra lo conformaron 40 colaboradores durante el periodo 2022. Se llegó a la siguiente conclusión en donde, se determinó que hay una alianza sólida y positiva entre lo que vendría hacer la administración del humano talento y el grado laboral de satisfacción, evidenciado el 0.919 de correlación por un coeficiente.

Mucha (2022). "La Gestión Administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG E.I.R.L – Huancayo, 2021" [Tesis de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú]. El objetivo fue establecer la relación que existe entre la productividad laboral y gestión administrativa de la organización ICONEG EIRL en el año 2021. La metodología que se empleó es de enfoque cuantitativo, tipo básica y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores. Se llegó a la siguiente conclusión en donde se observa

una conexión significativa, de manera moderada y proporcionalmente directa, entre la eficacia de la Gestión Administrativa y el rendimiento laboral en la empresa durante el año 2021. Este análisis se fundamenta en el R-Spearman de coeficiente, que presenta un  $R.S=0.577$  como valor y un  $p=0.008$  de valor. Estos hallazgos sugieren que si no mejoran la gestión en la empresa mediante un correcto proceso administrativo, es probable que la producción en cuanto a sus niveles permanezcan bajos.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Bustillos (2023). "Satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022" [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. Tuvo como objetivo describir cómo incide la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022. La metodología fue de tipo aplicada, descriptivo como nivel, cuantitativo como enfoque y con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 159 trabajadores. La conclusión alcanzada indica que sentirse satisfecho con la propia labor tiene un efecto positivo en la eficiencia laboral. Se pudo obtener que el 90,57% de los empleados afirmaron que su nivel de satisfacción en el trabajo se incrementa cuando tienen que participar en la toma de decisiones, lo que conduce a reconocer la importancia de su rendimiento que la empresa. En cuanto al desarrollo de actividades por iniciativa propia, el 87,42% de los colaboradores afirmaron que lo hacen siempre o casi siempre. Por ende, estos factores contribuyen al fortalecimiento de la eficacia en el trabajo, dando como resultado un aumento en la productividad.

Valentín (2020). "La Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de la Empresa Vcn Contratista S.A.C. Oficina Sede Huánuco, 2018" [Tesis Pregrado, Universidad Nacional De Huánuco- Huánuco]. Su objetivo fue establecer cómo la organización de la gestión se vincula con el desempeño empresarial de la sede Huánuco en la Vcn Contratista S.A.C. Se aplicó una metodología de estudio en el que se indica que es relacional como también es descriptiva. Los resultados de la muestra

poblacional de los 40 empleados de Vcn Contratista S.A.C, se compilaron para dar cuenta del efecto rho de Spearman utilizando un valor de resultado de 0.523, el cual es significativamente menor que el valor de 0.0000 de las variables de desempeño laboral.

Meza (2020). "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Autoridad Administrativa Del Agua Mantaro - Huancayo 2019" [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco-Huánuco]. Su objetivo principal fue examinar si el liderazgo gerencial está asociado con el desempeño de los empleados del Comité de Gestión del Agua Mantaro-Huancayo 2019. Este estudio se basa en la aplicada metodología, por medio de un cuantitativo enfoque y el nivel correlacional descriptivo con diseño transversal no experimental. La población de la investigación estuvo compuesta por todos los colaboradores, contó con un total de 25 ítems, con resultados analizados y procesados por el software SPSS, del mismo modo para realizar la contrastación de las hipótesis, dando una correlación baja de valor 0,066, por lo que concluye que hay una relación entre ambas variables pero cuenta con una baja correlación.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Chiavenato (2001), se entiende como un conglomerado a la Gestión Administrativa de operaciones enfocadas al alcance de las metas de una organización, por medio del adecuado uso del procedimiento administrativo que son el control, planeación, organización y dirección.

Según Arnoletto (2014), la Gestión Administrativa implica tomar decisiones estratégicas, asignar recursos apropiadamente, establecer estructuras organizativas eficaces y garantizar que las operaciones se ejecuten de manera fluida y coherente. Una gestión administrativa sólida es esencial para el funcionamiento eficiente y el éxito a largo plazo de una empresa u organización.

Para el autor, la Gestión Administrativa abarca definir los objetivos de la organización y establecer la estrategia para alcanzarlos. En esta etapa, se identifican las metas, se trazan planes de acción y se asignan los recursos necesarios. Implica guiar y liderar a los empleados para que se ejecuten las tareas de acuerdo con los planes y las políticas establecidas. La dirección incluye la motivación, la declaración y la toma de decisiones. Es la sincronización y armonización de las actividades y los recursos de diferentes áreas o departamentos de la organización (Ramírez et al., 2017).

Por medio de estos conceptos antes indicados que se puede conceptualizar a la Gestión Administrativa como la operación diseñada para desarrollar un ambiente laboral eficiente.

#### **2.2.1.1. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA**

De acuerdo a Caldas et al. (2017), cada organización cuenta con una operatividad diaria, lo que está dado bajo la legalidad de las exigencias y los procesos internos, lo que conlleva operaciones que se determinan en los documentos administrativos.

La Gestión Administrativa se da en operaciones de la organización, haciéndolas más eficientes para lograr el alcance de los objetivos.

- El proceso ha de ser oportuno: Hecho que procederá sin impedimentos en las distintas áreas.
- El proceso ha de minimizar los costos: Para su proceder se priorizará en que la información sea resumida para ahondar su utilidad.
- Ello también conlleva preponderar la rigurosidad de la información.

Las diversas áreas de la organización procederán a distintas operaciones administrativas.

La estandarización de las operaciones debe ser funcional, aún más en las operaciones diarias, puesto que la estandarización, optimizará los costos.

#### **2.2.1.2. LAS 4 CLAVES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN**

De acuerdo a Pérez (2019):

Clave N°1: Planificar y organizar

Ante la falta de objetivos trazados, por ende, la organización puede acabar en otro sitio. Por ello, la planificación sirve como una guía que direcciona a los colaboradores de la empresa en su toma de decisiones direccionadas a ellas. La Gestión Administrativa organiza y adecua la correcta utilización de diversos métodos:

- Las decisiones acatadas no serán premeditadas y existirán menos riesgos.
- Los recursos no serán mal utilizados.
- Se procederá con eficiencia y eficacia.

Clave N°2: Gestionar el tiempo

La Gestión Administrativa tiene al tiempo como un elemento fundamental para la realización de sus operaciones. Por lo que se entiende que cada tiempo que pasa no podrá ser recuperado, a ello el tiempo se monetiza dándole valor.

Para la gestión y administración del tiempo, se tiene los siguientes factores:

- Digitalizar todo lo posible, este procedimiento provee a ejercer de manera eficaz las operaciones.
- Brindar descansos continuos, ante el desgaste mental en las labores diarias, se dota de descanso para no ejercer un desgaste y por ende empeorar la calidad laborar.

- Optimizar el tiempo para que el tiempo en el futuro pueda ahorrarse, si se efectúa el ordenamiento en un lapso de tiempo, ahorrará para los posibles buscadores futuros el tiempo, así optimizándolo.

#### Clave N°3: Comunicar

Está conformada por un conjunto de trabajadores que laboran en ella e influyen en la misma, por lo que se considera la adecuada comunicación entre los participantes.

Para que la comunicación pueda seguir siendo clave, se tiene los siguientes puntos:

- Para que el personal pueda formarse respecto a la correcta comunicación, la empresa debe efectuar programas formativos.
- Establecer lineamientos y políticas de comunicación que se enfoquen en la utilización adecuada de los instrumentos de comunicación.
- Que el personal no tenga miedo ni cuestionamientos al momento de efectuar sus dudas.

#### Clave N° 4: Evaluar y controlar

Para ello, realizar un control a todo lo anterior se logrará:

- Por medio de la evaluación, ver si las operaciones son óptimas o no.
- Analizar las causas de los malos resultados provistas de decisiones mal elaboradas.
- Tomar las medidas necesarias sobre los resultados.
- La reestructuración sobre nuevas operaciones que puedan alcanzar los objetivos trazados.

En la Gestión Administrativa se tienen dos factores fundamentales para los procesos, como la evaluación y el control.



Por ello, se puede ejecutar las mismas malas decisiones sin darse cuenta del motivo de los malos resultados.

### **2.2.1.3. FUNCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Hitt et al. (2005), entiende a la administración en que es la que alcanza los objetivos por medio de la colaboración de un conjunto de colaboradores. Si el acto se realiza en solitario, así sea tomando una decisión circunstancial, esta no sería administrativa.

La administración son operaciones que se determinan en las personas. Los directivos, a pesar de ser profesionales especializados y aptos para el cargo, sin la colaboración de todos, no podría hacerse cargo de todo.

### **2.2.1.4. CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Münch (2010) menciona lo siguiente:

- Universalidad, comprende al individuo como parte del todo.
- Valor instrumental, cada parte de la empresa son primordiales para la organización.
- Amplitud de ejercicio, se desarrolla mediante la aplicación de las operaciones de la entidad, todo que es parte de la operación debe llevarlo a cabo.
- Especificidad, se determina bajo la aptitud y conocimientos que cuenta el personal.
- Multidisciplinaria, su efecto recae en todas las áreas de la organización y que está al alcance de todos.
- Flexibilidad, su estructura se basa bajo las condiciones que necesita y se determina bajo los problemas del mercado.

## **2.2.1.5. DIMENSIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

### **2.2.1.5.1. PLANIFICACIÓN**

La planificación comprende a las metas trazadas de la empresa, determinando los procesos correctos para lograrlos. Es la directriz de las entidades para obtener los recursos a utilizar para las metas. Es en el comienzo de la Gestión Administrativa donde se desarrollan y trazan las metas a cumplir además de determinarse los recursos a requerir (Chiavenato, 2001).

Para Robbins y Coulter (1997), la planificación brinda una estructura para la toma de decisiones, la asignación de recursos y la dirección de esfuerzos hacia resultados deseables. La planificación también implica la asignación de recursos como personal, financiamiento, tecnología y tiempo para respaldar la ejecución exitosa de las acciones planificadas.

Munch (2010), menciona que la planificación comienza con la identificación clara de los logros que pretende conseguir la organización. Estas metas se pueden dar a corto, mediano o largo plazo y pueden abarcar áreas como el crecimiento, la rentabilidad, la expansión del mercado, la satisfacción del cliente, entre otros.

#### **➤ Indicadores de la dimensión Planificación**

- **Definición de planes**

Los planes son herramientas esenciales para guiar y coordinar los esfuerzos de una organización, asegurando que todos estén trabajando en la misma dirección y designio común. Los planes incluyen una serie de decisiones y pasos que se deben seguir para lograr resultados deseados.

- **Administración estratégica**

La administración estratégica es un enfoque integral y orientado al futuro que busca alcanzar las metas a largo plazo de una entidad organizativa al alinear sus recursos internos con las oportunidades y desafíos externos.

#### **2.2.1.5.2. ORGANIZACIÓN**

Son aquellas operaciones coordinadas por medio de los trabajadores, con el objetivo de realizar intercambios determinados por el entorno. Se da bajo la estructura de la distribución de un conjunto de procesos, información, materiales, financieros, humanos y tecnológicos con el fin de elaborar sus operaciones y poder lograr los fines trazados por la empresa (Chiavenato, 2001). Robbins y Coulter (1997), indican que la organización busca establecer una jerarquía de funciones y responsabilidades, definir relaciones de autoridad y establecer sistemas de comunicación para asegurar que todas las partes de la organización trabajen en armonía y hacia un objetivo común.

Para Yáñez (2014), menciona que la organización es esencial en la administración en donde la estructura establece las relaciones dentro de una entidad para asegurar una operación eficiente y eficaz. Cada departamento o unidad tiene funciones y roles específicos. Las funciones son las tareas y actividades que realiza un departamento, mientras que los roles son las posiciones y responsabilidades de los individuos dentro de ese departamento.

#### ➤ **Indicadores de la dimensión Organización**

- **Estructura organizacional**

La estructura organizativa es el diseño formal de cómo se agrupan las diferentes funciones dentro de la organización.

Puede ser jerárquica, funcional, matricial o basada en equipos, dependiendo de la naturaleza y objetivos de la organización.

- **Delegación de autoridad**

La delegación es el proceso de designar mando a una agencia o persona para determinar funciones específicas durante un inconveniente.

### **2.2.1.5.3. DIRECCIÓN**

Son aquellas operaciones donde se direcciona toda acción de los colaboradores respecto a una función. Así también trata sobre la motivación, la dirección, el mandar y motivar al personal para que ejecuten de manera adecuada sus actividades, además trata sobre la aplicación de los planes orientados al objetivo de la organización (Chiavenato, 2001). Esta función se centra en el aspecto humano de la administración y se encarga de gestionar las relaciones entre los líderes y los empleados, así como entre los propios empleados. La dirección abarca una serie de actividades y competencias esenciales para liderar y administrar equipos con éxito (Oglu y Oglu, 2020).

Robbins y Coulter (1997), indica que, la dirección es asignar tareas y responsabilidades a los miembros del equipo según sus habilidades y capacidades, permitiendo una distribución eficiente de las cargas de trabajo.

#### ➤ **Indicadores de la dimensión Dirección**

- **Equipos de trabajo**

Los líderes deben trabajar para construir equipos cohesionados y eficientes. Esto implica identificar las

fortalezas y debilidades individuales, asignar roles apropiados y fomentar la colaboración.

- **Liderazgo**

Los líderes deben ser capaces de delegar tareas y responsabilidades de manera adecuada. La delegación efectiva permite a los empleados asumir más responsabilidad y desarrollar sus habilidades.

#### **2.2.1.5.4. CONTROL**

El control trata respecto a que las operaciones deben estar vinculadas y alineadas a los planes estratégicos planteados, para así poder hacer correcciones sobre la problemática en cuestión, realizar un análisis y resolverlo. Comprende como la última fase del proceso administrativo, ya que la importancia de la dirección debe realizar actos fundamentados y con coherencia, ya que son la guía para conseguir los objetivos trazados (Chiavenato, 2001).

Según Robbins y Coulter (1997), indica que el control, en relación a la administración, hace referencia al proceso de evaluar y controlar el desempeño de una organización, sus procesos y sus actividades para asegurarse de que estas sigan el alineamiento de los objetivos trazados.

Yáñez (2014), el control comienza con la creación de parámetros o directrices precisas que delinean las expectativas y objetivos a alcanzar. Estos estándares pueden ser medidas cuantitativas o cualitativas que sirven como puntos de referencia para evaluar el desempeño. Una vez que se han establecido los estándares, se recopilan datos y se mide el desempeño real de la organización o de áreas específicas. Esto puede incluir métricas financieras de productividad, de calidad, entre otras. Los datos del

desempeño real se comparan con los estándares establecidos. Esta comparación revela si existen desviaciones entre lo que se planeó y lo que realmente se ha logrado.

➤ **Indicadores de la dimensión Control**

• **Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño se entiende como un proceso, que consiste en evaluar y consecuentemente analizar el rendimiento de los empleados. Este análisis sirve para que la empresa pueda tomar decisiones acerca del talento humano que pertenece a la organización. De esa manera se podrá retener personal crucial que ayude a la empresa en las actividades de la organización.

• **Control de registros**

En conjunto, la evaluación de desempeño y el control de registros contribuyen a una Gestión Administrativa efectiva al asegurar que los empleados estén alineados con los objetivos organizacionales y que la información clave esté bien organizada y accesible.

## **2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL**

Mora (2019), la satisfacción es considerada también como la relación que existe entre las necesidades por parte de los empleados y lo que la organización le aporta para satisfacer dicha necesidad, es decir, es la valoración del empleado como un factor importante de la entidad.

La satisfacción laboral está dada por distintos medios o factores, incluido el tipo de trabajo, la autonomía, la evaluación, la participación en el proceso de toma de decisiones, las oportunidades de empleo, los salarios justos y la cultura organizacional. La satisfacción laboral está dada por medio de la forma en donde los colaboradores perciben la

empresa. Los empleados con suficiente satisfacción profesional centran siempre su atención y esfuerzo en sus actividades diarias y participan conjuntamente con los objetivos por medio de la consecución dentro de la entidad (Cuesta, 2020).

De acuerdo a Valencia (2008), la satisfacción laboral hace referencia al nivel de plenitud, alegría y grado de satisfacción que los trabajadores experimentan en sus labores. Una alta satisfacción laboral está asociada con empleados más motivados, comprometidos y productivos. Además, puede influir positivamente en la retención de empleados y en la mejora del clima organizacional. Por otro lado, una baja satisfacción laboral puede llevar a la desmotivación, el estrés y la disminución del rendimiento. La satisfacción laboral se fundamenta en la interpretación de lo que el trabajador tiene respecto a distintos elementos relacionados con su empleo como las tareas realizadas, el ambiente laboral, la compensación, las oportunidades de desarrollo y la relación con colegas y superiores.

Burón (2005), la satisfacción laboral influye entre los empleados, para ello lo que se puede mejorar es en cuanto a la reputación y la imagen de la organización como empleador. Esto puede atraer a nuevos talentos y fortalecer la marca empleadora. Los empleados satisfechos son más propensos a brindar un mejor servicio al cliente, ya que su actitud positiva y su compromiso se reflejan en las interacciones con los clientes.

Hannoun (2011), determina dos aspectos referentes a la satisfacción, como:

- Satisfacción general es el que se determina en cuanto a lo que siente el personal respecto a las diversas operaciones que tiene su labor.
- Satisfacción por facetas se entiende bajo la labor específica y el nivel de satisfacción, establecido bajo las condiciones laborales, reconocimiento, etc.

- La satisfacción del trabajo está vinculada al trabajo por medio del ambiente dentro de dicha entidad y el rendimiento laboral de sus trabajadores.

Bajo estos conceptos realizados, se puede ver cómo la actitud predominante del personal está vinculado al bienestar de la organización, ello está entendido como satisfacción laboral. Está constituido por las labores del trabajador, compañeros, sueldo, promoción, etc.

#### **2.2.2.1. CRITERIOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL POR MELIÁ Y PEIRÓ**

Meliá y Peiró (1989), nos dice que la satisfacción y la supervisión, se basa a un conjunto de elementos como el área física, las prestaciones, la satisfacción intrínseca, ya que está bajo cuatro elementos que son las condiciones laborales, relación interpersonal, aspectos financieros y el empleo. Dentro de estas variables se tiene al liderazgo participativo, las promociones y su oportunidad, la calidad laborar, equipos de trabajo, reconocimiento por el logro y la aceptación de los colaboradores.

La satisfacción laboral se da bajo el desarrollo de las características del ambiente, características del puesto y las características del personal:

- La distribución correcta sobre el salario intra o extracurricular, efectuados sobre el aspecto de la equidad.
- El ambiente laboral reflejado en todas las áreas y personal derivado, ello dotará a su satisfacción misma, con aspectos comunicativos, amistad y el nivel de la comunicación organizacional

#### **2.2.2.2. EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

De acuerdo a Meliá y Peiró (1989), la evaluación de la satisfacción laboral es un proceso diseñado para medir y examinar



el nivel de contexto que experimentan los trabajadores en su lugar de trabajo. Esta evaluación se lleva a cabo para comprender cómo los empleados perciben su trabajo, su entorno laboral y su relación con la organización. La información recopilada a través de la evaluación de satisfacción laboral ayuda a los líderes y gerentes a identificar áreas de mejora, fortalezas y debilidades, además de tomar medidas para crear un ambiente laboral más positivo y productivo. El proceso comienza con la creación de una encuesta que tendría una serie de interrogantes relacionadas con diferentes aspectos del trabajo y el entorno laboral. Estas preguntas pueden abarcar temas como el contenido del trabajo, la relación con los superiores y compañeros, el reconocimiento, la compensación, las oportunidades de desarrollo y el balance entre las responsabilidades laborales y la esfera personal. Los empleados son invitados a completar el cuestionario, que puede ser administrado de manera confidencial y anónima para garantizar respuestas honestas.

Actualmente, existen tres enfoques básicos reconocidos para resolver las quejas, el primero es ajustar las condiciones de trabajo, la supervisión, los salarios y la organización del trabajo, el segundo es lograr acomodarse a las posibles necesidades y por último dar respuesta a los requerimientos de los trabajadores (Meliá y Peiró, 1989).

### **2.2.2.3. FACTORES LABORALES**

Según Herzberg (2005), estableció como teoría de los factores laborales a la satisfacción, dividiéndolo en dos partes, intrínseco y extrínseco. Conceptualizándolo del siguiente modo, se puede determinar a la satisfacción laboral como la satisfacción de la organización a sus trabajadores bajo supuestos de recompensas por sus logros y sistemas vinculados a los procesos evaluativos de desempeño del personal.

- **Los factores extrínsecos o higiénicos.**

Herzberg (2005), son aquellas condiciones laborales que cuentan con características que lo determinan, como: el reglamento de la empresa, el sueldo, la seguridad laboral, la supervisión, condiciones laborales, clima organizacional, prestigio de la empresa, etc.

Todo ello se da en el entorno del personal y está dado bajo la dirección de la organización, por lo que el trabajador no puede controlar este factor.

Herzberg prepondera a la limpieza como motivador para el personal. Ya que ellos consideraban a la acción del trabajo como deleznable, por lo que se recurrió a ello para motivarlos.

Así también los incentivos respecto a su desempeño, las políticas a favor de trabajador, el buen liderazgo, todo ello dará una motivación positiva o negativa al trabajador.

También denominados como higiénicos, ya que evitan y calman el mal, pero no lo curan, por ello su vinculación a la insatisfacción, llamados como factores de insatisfacción.

De acuerdo a los estudios planteados por el autor, cuando se da el factor higiénico y ellos son eficientes, solo se logra evitar la insatisfacción del personal, ya que la misma satisfacción no puede ser incluida satisfactoriamente, al no poder dar sostén durante un lapso alargado de tiempo.

- **Los factores intrínsecos o motivacionales.**

Herzberg (2005), los factores intrínsecos o motivacionales se refieren a aquellos aspectos del trabajo que provienen de dentro del individuo y que generan un sentido de satisfacción y motivación en su desempeño laboral. Estos factores están relacionados con las necesidades psicológicas y emocionales de los empleados y

están vinculados a su sentido de logro, crecimiento y autodesarrollo.

Los factores intrínsecos son más intangibles y están asociados con el contenido y la naturaleza del trabajo en sí. Los individuos experimentan satisfacción cuando logran objetivos y tareas desafiantes. La posibilidad de superar desafíos y alcanzar metas personales genera un sentido de logro y realización. La autonomía en el trabajo permite a los empleados tomar decisiones y ejercer control sobre cómo realizan sus tareas. Tener cierto grado de independencia en la toma de decisiones puede acrecentar la satisfacción y la motivación. Los empleados se sienten motivados cuando tienen la oportunidad de aprender y desarrollarse en el trabajo. La posibilidad de adquirir nuevas habilidades, conocimientos y experiencias enriquece su desarrollo personal y profesional. Tener responsabilidades y tareas significativas puede generar un sentido de importancia y propósito en el trabajo. Los empleados que sienten que su contribución es valiosa tienden a estar más satisfechos. Los empleados se sienten más satisfechos cuando ven la relevancia y el propósito en su trabajo. Comprender cómo su trabajo contribuye al éxito general de la organización puede generar un sentido de propósito. Los empleados pueden estar motivados por la simple satisfacción de hacer tareas que encuentran interesantes y gratificantes. Realizar actividades que les apasionan y disfrutan puede generar una mayor satisfacción laboral.

Ello se entiende como un evento multidimensional, ya que el individuo es influenciado bajo sus características propias.

#### **2.2.2.4. IMPORTANCIA DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Según Robbins y Coulter (1997), la satisfacción laboral en el entorno organizacional tiene importancia significativa en varios aspectos claves de una empresa. La retención de empleados

guarda una estrecha conexión con la satisfacción laboral cuando los colaboradores experimentan satisfacción en sus roles, es menos probable que busquen oportunidades laborales en otras organizaciones. Por ello la retención es fundamental, ya que disminuye los costos asociados al reclutamiento de personal. La satisfacción laboral puede fomentar la creatividad y la innovación, además de que los colaboradores que están contentos con su trabajo pueden sentirse más cómodos compartiendo ideas y proponiendo soluciones nuevas. Además, se puede decir en que se basa en que el colaborador pueda generar planes estratégicos bajo su actividad laboral, logrando con ello una autonomía y responsabilidad sobre sus propias actividades. La importancia recae en que el personal pasa una gran parte de su vida en el trabajo, por lo que se quiere lograr una mayor satisfacción, lo que generará mayor salud física y psicológica.

- El trabajo influye con el conocimiento externo de la organización.
- El trabajo crea un buen ambiente productivo como también positivo. No solo impacta directamente en la retención de empleados y productividad, sino que también contribuye a la cultura organizacional, la imagen de la empresa y el bienestar general de los empleados. Las organizaciones que se preocupan por la satisfacción laboral extienden a cosechar favores en cláusulas de desempeño y triunfo a plazo largo.

#### **2.2.2.5. DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL**

##### **2.2.2.5.1. CONDICIONES DE TRABAJO**

Las condiciones laborales dentro de una organización juegan un papel importante en la satisfacción laboral de los empleados, cuando se crea y mantiene un ambiente de trabajo de apoyo, es más probable que los empleados se sientan valorados, comprometidos y motivados en sus

funciones, estas condiciones tienen un impacto directo en la salud, seguridad, bienestar y satisfacción de los empleados. Proporcionar buenas condiciones de trabajo es esencial para respaldar un entorno de trabajo saludable, productivo y seguro. Un lugar de trabajo luminoso, cómodo y limpio mejora la salud y el bienestar de los empleados (Sánchez et al., 2017),

Gonzales y Shupingahua (2020), señalan que la ergonomía se refiere al diseño de los lugares de trabajo para que sean cómodos y eficientes para los empleados. Esto implica ajustar la disposición de los muebles, equipos y herramientas para reducir la fatiga y prevenir lesiones por posturas inadecuadas. El ambiente físico, que incluye la iluminación, la ventilación, la temperatura y el ruido tienen un impacto en la comodidad de los colaboradores, por ello un ambiente cómodo y agradable contribuye al confort y la satisfacción laboral.

Según Jara (2016), se refieren a los diversos elementos presentes en el entorno laboral que afectan la experiencia de los empleados mientras realizan sus tareas. Estas condiciones abarcan aspectos físicos, psicológicos, sociales y la efectividad de los trabajadores en su rol. Proporcionar condiciones de trabajo adecuadas es esencial para garantizar la seguridad y la salud de los colaboradores, promover la productividad y fomentar un ambiente laboral positivo.

#### **2.2.2.6. INDICADORES DE LA DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO**

##### **2.2.2.6.1. SISTEMA DE TRABAJO**

El sistema de trabajo se refiere a la estructura, los procesos y los métodos utilizados para realizar las tareas y actividades laborales en una organización. Esto incluye la

forma en que se organizan las actividades, cómo se asignan las responsabilidades, los flujos de trabajo y los procedimientos establecidos. Un sistema de trabajo efectivo puede aumentar la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo realizado.

#### **2.2.2.6.2. AMBIENTE DE TRABAJO**

El ambiente muy aparte de ser un lugar físico, también es un punto importante para los empleados. Pues un ambiente relajante, cómodo y dinámico, activa el compromiso de los trabajadores para que puedan realizar sus actividades laborales sin ningún inconveniente.

#### **2.2.2.7. CLIMA ORGANIZACIONAL**

Los autores mencionan que el clima organizacional impacta significativamente en lo que vendría hacer la dinámica organizacional. Una atmósfera positiva aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados, contribuyendo a un ambiente de trabajo saludable y a un mejor desempeño organizacional general. La comunicación interna es un factor clave para crear una cultura organizacional positiva y efectiva. La comunicación clara y abierta mejora el compromiso, la eficiencia y la colaboración de los colaboradores, lo que a su vez retribuye al éxito y al desarrollo de su institución. La comunicación eficaz evita malentendidos y confusiones y mejora la cooperación y la eficiencia del trabajo (Sánchez et al., 2017).

Según Amorós (2007), el clima organizacional se forma a través de una combinación de factores, como las relaciones interpersonales, la comunicación, la dirección de la gerencia, la cultura organizacional, las políticas y la calidad del liderazgo.

Un clima organizacional donde se imparte la colaboración, el respeto y la comunicación sirve como base para implantar un buen

ambiente laboral. Los empleados se sienten valorados y motivados para contribuir al éxito de la organización (Zamora y López, 2008).

#### **2.2.2.7.1. INDICADORES DE LA DIMENSIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL**

- **Capacidad de gestión**

Las habilidades de gestión, la formación de los empleados y la motivación son tres factores interrelacionados que juegan un papel importante en el éxito y la eficacia de una organización. Cada aspecto contribuye a mejorar el talento y lograr los objetivos trazados por la empresa.

- **Formación del personal**

La formación del personal, es básicamente, dotar de capacitaciones y conocimientos a nuestro personal. De esa manera obtendremos colaboradores capacitados que vayan realizando sus actividades diarias.

- **Motivación**

La motivación se refiere a los factores que impulsan a los empleados a comprometerse y esforzarse en su trabajo. Una fuerza laboral motivada es más productiva, creativa y comprometida.

#### **2.2.2.8. ASPECTOS SALARIALES**

Los aspectos salariales son componentes fundamentales en lo que vendría hacer la Gestión de recursos humanos y tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral, la motivación y la retención de empleados. Los aspectos salariales se refieren a todos los elementos relacionados con la remuneración económica que los empleados reciben por su trabajo (González, 2014).

Los aspectos salariales son esenciales para atraer y retener talento, además de motivar a los empleados a dar lo mejor de sí en su trabajo. La comunicación abierta sobre la estructura salarial y cómo se determinan los salarios pueden contribuir a la seguridad y la satisfacción de los empleados (Chiavenato, 2011).

Las organizaciones suelen comparar los salarios que ofrecen con los salarios promedio en el mercado laboral para mantenerse competitivos y atractivos para los empleados. La equidad salarial se refiere a la igualdad de pago por trabajo similar, independientemente de género, raza u otros factores (Rocco, 2009).

#### **2.2.2.8.1. INDICADORES DE LA DIMENSIÓN ASPECTOS SALARIALES**

- **Salario aceptable**

Un salario aceptable y la implementación de incentivos efectivos son elementos claves en los recursos por medio de la Gestión donde los colaboradores aseguren que estén motivados, satisfechos y comprometidos con su trabajo.

- **Incentivos/recompensas**

Se otorgan cuando los empleados alcanzan metas o logran resultados específicos. Pueden ser individuales o basadas en el rendimiento del equipo o la empresa.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

#### **1. Administración**

La administración es un proceso de gestión que implica la planificación de todos los procesos que una organización plantea desarrollar durante sus actividades, además es organizar y llevar el



control de todas sus actividades, con fines de alcanzar y cumplir sus objetivos institucionales (Hernández y Rodríguez, 2012).

## **2. Conflicto**

Un conflicto se refiere a un contexto donde dos individuos o más, discuten puntos de vista distintos, ya sea de contexto social, económico o cualquier ámbito donde entre en riña ambos pensamientos (Simmel y Ceballos, 2010).

## **3. Control**

El control, en el contexto de la administración, es un ámbito de supervisión, donde todos los procedimientos son analizados, con la finalidad de que cumplan su propósito en los objetivos de la empresa (Ogata, 1996).

## **4. Desempeño**

El desempeño se refiere al resultado, la ejecución o el rendimiento de una persona, equipo, proceso o entidad en relación con sus tareas, responsabilidades o metas establecidas (Montejo, 2001).

## **5. Ejecución**

La ejecución se refiere al proceso de llevar a cabo o poner en práctica un plan, una estrategia o una serie de acciones con el objetivo de alcanzar un resultado específico (Mora, 2009).

## **6. Estrategias**

Las estrategias de acción son planes diseñados con el fin de lograr los objetivos específicos en un contexto determinado. En el ámbito de la administración y la toma de decisiones, una estrategia implica la formulación de un enfoque planificado y coherente para enfrentar desafíos, aprovechar oportunidades y alcanzar metas a largo plazo (Palacios, 2015).

## **7. Expectativa**

Las expectativas se refieren a las creencias, suposiciones o anticipaciones que una persona tiene en relación con un evento, una situación o el comportamiento de otras personas. Las expectativas pueden basarse en experiencias pasadas, normas sociales, valores personales y comunicación previa (Tabarovsky, 2006).

## **8. Habilidades humanas**

Las habilidades humanas son competencias y capacidades que permiten a las personas interactuar de manera efectiva con otros individuos, grupos y entornos (Palacios, 2015).

## **9. Misión**

La misión viene a ser la razón de la empresa, expresa lo que la organización quiere alcanzar a futuro, que quiere lograr y cuál es su propósito como razón social (Thompson, 2006).

## **10. Trabajadores**

Los trabajadores son individuos que realizan tareas, actividades o labores en el ámbito laboral con el propósito de obtener un salario, remuneración o compensación por sus servicios (Palomino, 2015).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**H1:** La Gestión Administrativa se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023.

**H0:** La Gestión Administrativa no se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023.

## **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**HE1:** La planificación se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023

**HE2:** La organización se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023

**HE3:** La dirección se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023

**HE4:** El control se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

#### **Gestión Administrativa**

Según Quiroa (2020), de hecho, la Gestión Administrativa también puede entenderse como el procedimiento de coordinar, dirigir las actividades y recursos de una organización para lograr eficiencia y eficacia en el logro de sus objetivos.

Esto incluye planificar estrategias, organizar tareas, asignar responsabilidades, monitorear el desempeño, tomar decisiones y adaptarse a entornos cambiantes. La gestión administrativa se extiende desde la alta dirección hasta el nivel operativo y se centra en optimizar los recursos disponibles para mantener el buen funcionamiento y el buen desempeño de la organización.

## 2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

### Satisfacción Laboral

Cortes (2021), indica que la satisfacción laboral hace referencia a la satisfacción y bienestar que los empleados sienten en sus puestos y entorno laboral. Es el valor en que las necesidades, expectativas y deseos de un individuo se satisfacen a través de su experiencia laboral. Una alta satisfacción laboral generalmente está asociada con una mayor motivación, compromiso y desempeño en el trabajo, mientras que una baja satisfacción puede llevar a la desmotivación, el agotamiento y una menor productividad.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems o Preguntas
<b>Variable "X"</b>	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de planes</li> <li>- Estrategias</li> </ul>	¿En la empresa se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/ departamentos?
			¿Cree usted que la empresa implementa programas, políticas y estrategias de manera coordinada para administrar la ejecución de los proyectos?
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura organizacional</li> <li>- Delegación de autoridad</li> </ul>	¿Considera usted que en su área se respeta la estructura organizacional de la actual gestión?
			¿Considera usted que el jefe toma en cuenta las competencias y resultados del trabajador al momento de delegar autoridad a las personas?
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipos de trabajo</li> <li>- Liderazgo</li> </ul>	¿Considera usted que la empresa ha distribuido de manera estratégica los equipos de trabajo para cada área?
			¿Considera que el manejo de los proyectos mediante la dirección del líder ayuda al cumplimiento de los

			objetivos trazados por la empresa?
	Control	- Evaluación del desempeño - Control de registros	¿La empresa evalúa el trabajo de los empleados para subsanar errores en la gestión de recursos humanos y administrativa? ¿La empresa tiene establecidos formatos o registros que definan el proceso o desarrollo de la ejecución de las funciones del trabajo o actividades de manera exitosa?
<b>Variable "Y"</b>			
<b>Satisfacción Laboral</b>	Condiciones de Trabajo	- Sistema de trabajo - Ambiente de trabajo	Sabiendo que la empresa cuenta con una estructura de trabajo ¿Considera usted que el sistema de trabajo que se viene llevando a cabo está logrando los resultados estimados? ¿Los logros obtenidos por la empresa gracias al cumplimiento de sus labores hacen que sienta que su trabajo es importante? ¿Considera usted que el clima laboral por parte de los empleados en el ambiente de trabajo es acogedor?
	Clima Organizacional	- Capacidad de gestión - Formación del personal - Motivación	¿Considera usted que el personal que dirige la empresa se encuentra capacitado para las funciones que demanda su cargo? ¿Entre el periodo 2022 a la fecha presente, la empresa ha gestionado capacitaciones de formación y crecimiento laboral dirigido al personal? ¿Cree usted que la empresa ha implementado estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los empleados?
	Aspectos salariales	- Salario aceptable - Incentivos/recompensas	¿Cree usted que el salario que viene percibiendo en la empresa remunera la labor que realiza?

			<p>¿La empresa cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales?</p> <p>¿Considera usted que los incentivos/recompensas son equivalentes respecto al esfuerzo que realiza en pro de la empresa?</p>
--	--	--	--

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Fue aplicada el tipo investigativo, donde el objetivo fue traducir los resultados de estudio en acción, suelen estar estrechamente relacionados con la toma de decisiones y la ejecución de actividades específicas. Menciona que el propósito de la investigación es aplicar conocimientos teóricos para resolver un problema específico y obtener resultados útiles y medibles (Murillo, 2008).

##### **3.1.1. ENFOQUE**

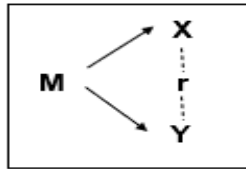
La investigación el enfoque fue de tipo cuantitativo, porque este enfoque se fundamenta en el análisis y la recopilación de datos numéricos para identificar patrones, dependencias y tendencias. Se utilizan encuestas, cuestionarios y análisis estadísticos para comprender las relaciones entre variables y obtener resultados resumidos (Hernández et al., 2014).

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

El nivel como el alcance investigativo es de forma descriptiva – correlacional, ya que se enfoca en describir, documentar y analizar características, situaciones o fenómenos tal como se presentan en un momento específico. En este enfoque, se recopilan datos y se presentan de manera objetiva y detallada, sin manipulación o interpretación significativa (Hernández et al., 2014).

##### **3.1.3. DISEÑO**

El estudio adoptó un diseño no experimental de corte transversal. Este diseño indica que la recopilación de datos en un solo punto en el tiempo con el propósito de describir y analizar una población, fenómeno o situación específica en ese momento particular (Hernández et al., 2014).



**Donde:**

**X=** Gestión administrativa

**Y=** Satisfacción Laboral

**M=**Muestra

**r =** La relación entre las variables

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1. POBLACIÓN**

Es la suma de los elementos de cada uno de ellos (de análisis por unidad) pertenecientes al espacio donde la búsqueda es realizada (Carrasco, 2005).

Se consideró en que la población para el presente proyecto estuvo dada por 20 colaboradores administrativos de la empresa Constructora.

### **3.2.2. MUESTRA**

Indica que es un subconjunto dada de una población, un grupo de elementos cuyas características forman parte de la población. Se utiliza un muestreo no probabilístico sin objetivo, donde el investigador tiene la libertad de seleccionar la unidad de muestreo, considerando el tamaño total de la población. El autor explica que no es no probabilística la muestra constituye la población a través de un subconjunto en el cual la selección de elementos indica que no está vinculada por la probabilidad, donde las específicas características son efectuadas (Hernández et al., 2014).

Es así que la muestra se determinó no probabilístico de tipo censal, tomando el total de la población dado por 20 trabajadores administrativos en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L.



### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **La Encuesta:** Nos permite recoger datos correspondientes desde la perspectiva de los trabajadores administrativos, para posteriormente poder convertirla en datos precisos para la realización de una estadística inferencial, quienes brindaron información necesaria a través de la encuesta virtual donde se utiliza la aplicación de Google Formas, para que sea una de las maneras más rápidas y prácticas, ya que, muchas veces no cuentan con predisposición de tiempo (Abascal y Esteban, 2005).
- **Cuestionarios:** El instrumento que se empleó en el proyecto es el cuestionario, debido a que es una manera más rápida y práctica para poder obtener la información requerida para este proyecto, para la realización contamos con veinte trabajadores administrativos de la empresa Constructora.

### 3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Tras codificar y transferir a una matriz los datos, se llevó a cabo el análisis mediante la utilización de programas especializados, tales como:

- Programas informáticos como SPSS y EXCEL.
- Condiciones de redactar informes: WORD.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 2

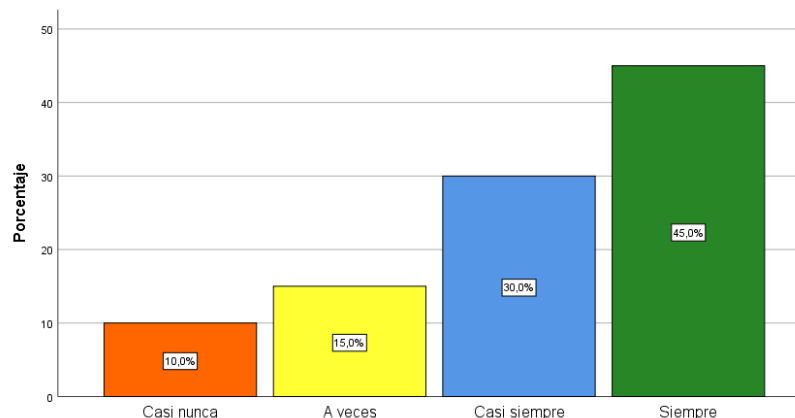
¿En la empresa se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/ departamentos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Casi nunca</b>	2	10,0	10,0	10,0
<b>A veces</b>	3	15,0	15,0	25,0
<b>Casi siempre</b>	6	30,0	30,0	55,0
<b>Siempre</b>	9	45,0	45,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 1

¿En la empresa se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/ departamentos?



#### Interpretación

Dada la siguiente pregunta, los trabajadores manifestaron lo siguiente: El 10% de los encuestados afirmó nunca, el 15% a veces, el 30% casi siempre y el 45% optó por la opción siempre. En consecuencia, se deduce que aproximadamente el 45% de los empleados consultados considera que los planes de trabajo están claramente definidos en la empresa de acuerdo con las distintas áreas y departamentos. En general, los resultados señalan que los trabajadores perciben que la compañía realiza una labor efectiva al establecer y comunicar los planes de trabajo para cada departamento o área.

**Tabla 3**

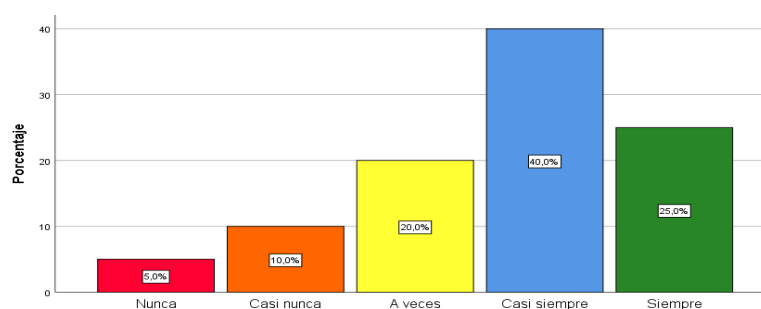
*¿Cree usted que la empresa implementa programas, políticas y estrategias de manera coordinada para administrar la ejecución de los proyectos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	1	5,0	5,0	5,0
<b>Casi nunca</b>	2	10,0	10,0	15,0
<b>A veces</b>	4	20,0	20,0	35,0
<b>Válido Casi siempre</b>	8	40,0	40,0	75,0
<b>Siempre</b>	5	25,0	25,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 2**

*¿Cree usted que la empresa implementa programas, políticas y estrategias de manera coordinada para administrar la ejecución de los proyectos?*



### Interpretación

En relación con la siguiente interrogante, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 5% nunca, el 10% casi nunca, el 20% a veces, el 40% casi siempre y el 25% optó por la opción siempre. En general, los trabajadores por la mayoría perciben que la entidad tiene algún grado de coordinación en la gestión de proyectos, ya que el 65% de las respuestas están entre “casi siempre” y “siempre”. Sin embargo, también es importante tener en cuenta que el 15% de los empleados, tienen preocupaciones sobre la coordinación de la empresa en este aspecto. La organización podría beneficiarse de evaluar y mejorar sus prácticas de gestión de proyectos para abordar las preocupaciones de los empleados y garantizar una coordinación más efectiva en la ejecución de proyectos.

**Tabla 4**

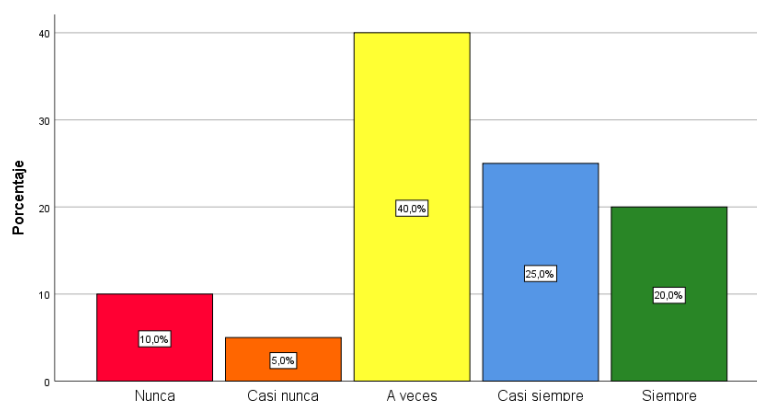
*¿Considera usted que en su área se respeta la estructura organizacional de la actual gestión?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	2	10,0	10,0	10,0
<b>Casi nunca</b>	1	5,0	5,0	15,0
<b>A veces</b>	8	40,0	40,0	55,0
<b>Válido</b> <b>Casi siempre</b>	5	25,0	25,0	80,0
<b>Siempre</b>	4	20,0	20,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 3**

*¿Considera usted que en su área se respeta la estructura organizacional de la actual gestión?*



### Interpretación

En relación con la siguiente pregunta, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 10% escogió la alternativa nunca, el 5% casi nunca, el 40% a veces, el 25% casi siempre y el 20% optó por la opción siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que a veces, se respeta al área donde ellos laboran. En general, las respuestas indican una percepción mixta en cuanto al respeto al área de trabajo. Aproximadamente el 45% de las respuestas están entre “nunca” y “casi a veces”, lo que indica que un porcentaje considerable de empleados tiene preocupaciones sobre la falta de respeto hacia la estructura organizativa.

**Tabla 5**

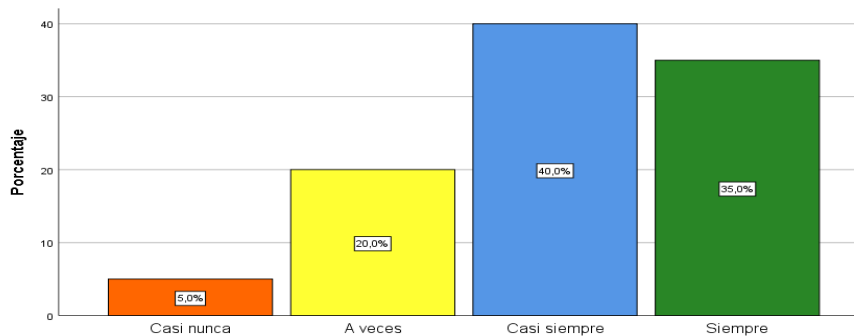
*¿Considera usted que el jefe toma en cuenta las competencias y resultados del trabajador al momento de delegar autoridad a las personas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Casi nunca</b>	1	5,0	5,0	5,0
<b>A veces</b>	4	20,0	20,0	25,0
<b>Válido</b> <b>Casi siempre</b>	8	40,0	40,0	65,0
<b>Siempre</b>	7	35,0	35,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 4**

*¿Considera usted que el jefe toma en cuenta las competencias y resultados del trabajador al momento de delegar autoridad a las personas?*



### Interpretación

En relación con la siguiente pregunta: *¿Considera usted que el jefe toma en cuenta las competencias y resultados del trabajador al momento de delegar autoridad a las personas?*, los empleados expresaron sus opiniones de la siguiente manera: el 5% eligió la alternativa "casi nunca", el 20% respondió "a veces", el 40% indicó "casi siempre" y el 35% optó por la opción "siempre". En consecuencia, se llega a la conclusión de que aproximadamente el 40% de encuestados los trabajadores creen que el jefe considera casi siempre las competencias y resultados de cada empleado antes de delegar autoridad a las personas. En general, las respuestas indican que percibe los empleados que el jefe toma en cuenta las competencias y resultados al delegar autoridad, ya que el 75% de las respuestas están entre "casi siempre" y "siempre". Esto sugiere que la consideración de estas cualidades es un elemento importante en el proceso de delegación en la empresa.

**Tabla 6**

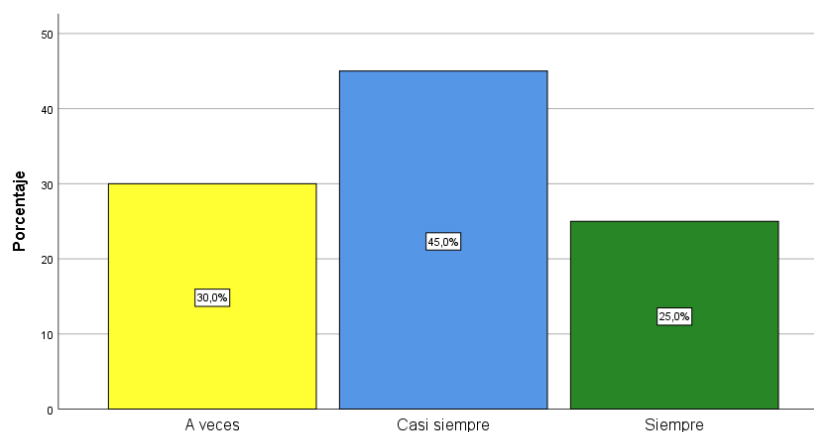
*¿Considera usted que la empresa ha distribuido de manera estratégica los equipos de trabajo de cada área?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>				
<b>A veces</b>	6	30,0	30,0	30,0
<b>Casi siempre</b>	9	45,0	45,0	75,0
<b>Siempre</b>	5	25,0	25,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 5**

*¿Considera usted que la empresa ha distribuido de manera estratégica los equipos de trabajo de cada área?*



### Interpretación

En relación con la siguiente pregunta: *¿Considera usted que la empresa ha distribuido de manera estratégica los equipos de trabajo de cada área?*, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 30% escogió la alternativa a veces, el 45% casi siempre y el 25% optó por la opción siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los encuetados son trabajadores, ellos generan que, a veces, la empresa distribuye de manera estratégica, los equipos de trabajo de cada área. En general, las respuestas indican que los trabajadores distribuye de manera estratégica los equipos de trabajo en sus áreas la empresa, ya que el 70% de las respuestas están entre “casi siempre” y “siempre”. Esto sugiere que una parte considerable de los empleados siente que la distribución de equipos se realiza con un enfoque estratégico en mente la mayor parte del tiempo.

**Tabla 7**

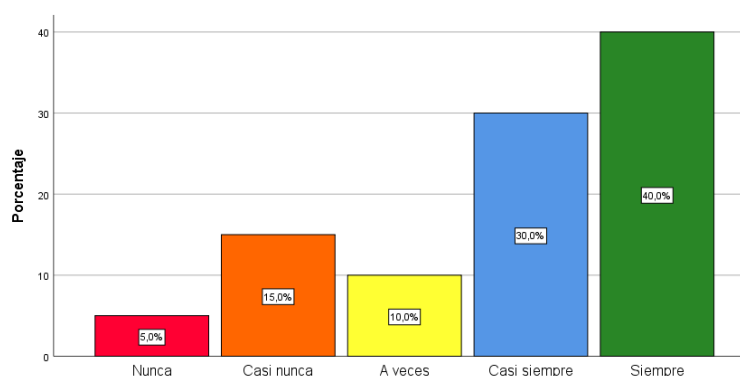
*¿Considera que el manejo de los proyectos mediante la dirección del líder ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	1	5,0	5,0	5,0
<b>Casi nunca</b>	3	15,0	15,0	20,0
<b>A veces</b>	2	10,0	10,0	30,0
<b>Válido Casi siempre</b>	6	30,0	30,0	60,0
<b>Siempre</b>	8	40,0	40,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 6**

*¿Considera que el manejo de los proyectos mediante la dirección del líder ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa?*



## Interpretación

En relación con la siguiente interrogante, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 5% escogió nunca, el 15% casi nunca, el 10% a veces, el 30% casi siempre y el 40% siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que el manejo de proyectos mediante la dirección del líder, siempre ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa. En general, las respuestas indican que la mayoría de los trabajadores percibe que la dirección del líder tiene un impacto positivo en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, ya que el 70% de las respuestas están entre “casi siempre” y “siempre”. Esto sugiere que una parte considerable de los empleados siente que la gestión de proyectos liderada por el líder es efectiva en las organizacionales.

**Tabla 8**

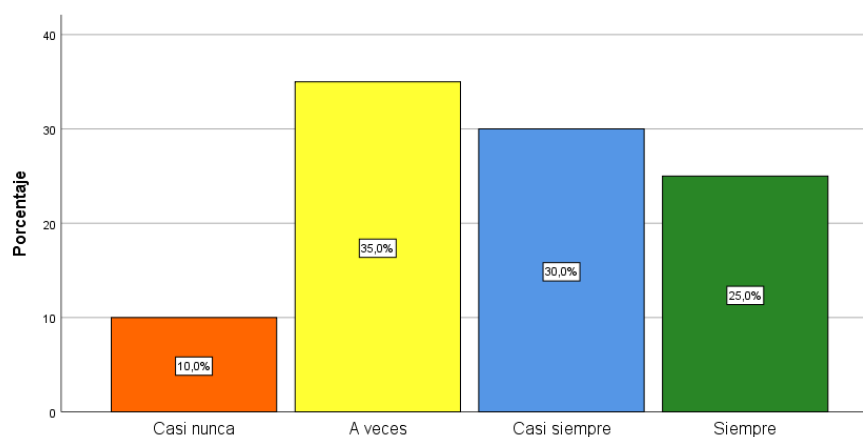
*¿La empresa evalúa el trabajo de los empleados para subsanar errores en la gestión de recursos humanos y administrativa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Casi nunca</b>	2	10,0	10,0	10,0
<b>A veces</b>	7	35,0	35,0	45,0
<b>Válido</b> <b>Casi siempre</b>	6	30,0	30,0	75,0
<b>Siempre</b>	5	25,0	25,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 7**

*¿La empresa evalúa el trabajo de los empleados para subsanar errores en la gestión de recursos humanos y administrativa?*



### **Interpretación**

En relación con la siguiente interrogante, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 10% escogió la alternativa casi nunca, el 35% a veces, el 30% casi siempre y el 25% optó por la opción siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 35% de los trabajadores encuestados, consideran que, a veces, la empresa evalúa el trabajo de los empleados, para errores corregir en los recursos de gestión y administrativa. En general, las respuestas indican que los trabajadores en su mayoría perciben que la entidad realiza evaluaciones para subsanar errores en la gestión de recursos humanos y administrativa, ya que el 55% de las respuestas están entre “casi siempre” y “siempre”. Esto sugiere que una parte considerable de los empleados siente que las evaluaciones son una práctica común en la empresa.



**Tabla 9**

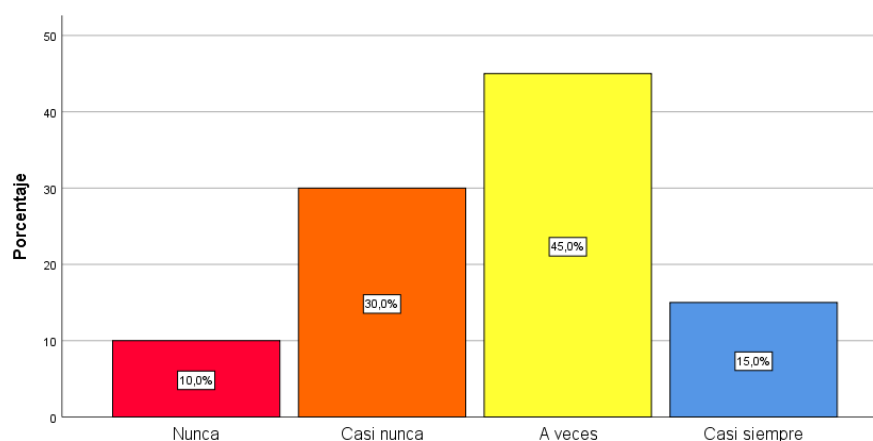
*¿La empresa tiene establecidos formatos y registros que definan el proceso o desarrollo de la ejecución de las funciones del trabajo o actividades de manera exitosa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	2	10,0	10,0	10,0
<b>Casi nunca</b>	6	30,0	30,0	40,0
<b>A veces</b>	9	45,0	45,0	85,0
<b>Casi siempre</b>	3	15,0	15,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 8**

*¿La empresa tiene establecidos formatos y registros que definan el proceso o desarrollo de la ejecución de las funciones del trabajo o actividades de manera exitosa?*



### Interpretación

En relación con la siguiente interrogante, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 10% escogió la alternativa nunca, el 30% casi nunca, el 45% a veces y el 15% casi siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los encuestados trabajadores, a veces consideran, la empresa tiene establecido los formatos y registros, que definan el desarrollo de la ejecución laboral de manera exitosa. El 75% de las respuestas están entre “nunca”, “casi nunca” y “a veces”, lo que sugiere que un porcentaje considerable de empleados tiene preocupaciones sobre la falta de consistencia en la disponibilidad y uso de estos recursos.

**Tabla 10**

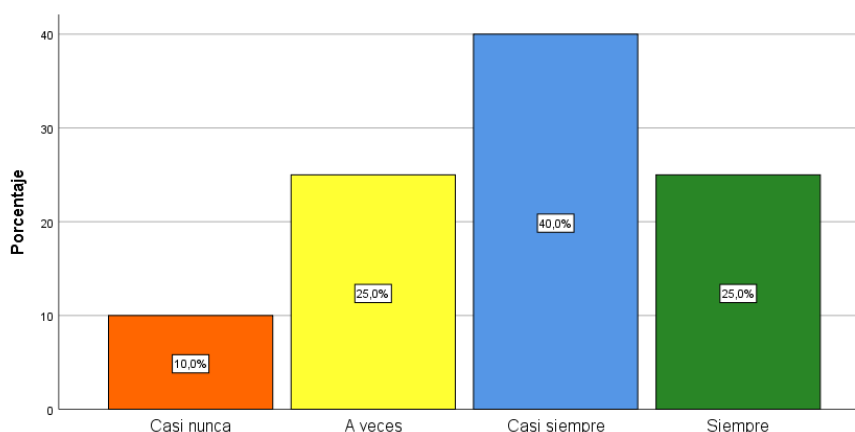
*Sabiendo que la empresa cuenta con una estructura de trabajo, ¿Considera usted que el sistema de trabajo que se viene llevando a cabo está logrando los resultados estimados?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Casi nunca</b>	2	10,0	10,0	10,0
<b>A veces</b>	5	25,0	25,0	35,0
<b>Válido</b> <b>Casi siempre</b>	8	40,0	40,0	75,0
<b>Siempre</b>	5	25,0	25,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 9**

*Sabiendo que la empresa cuenta con una estructura de trabajo, ¿Considera usted que el sistema de trabajo que se viene llevando a cabo está logrando los resultados estimados?*



### Interpretación

En relación con la siguiente pregunta, se está logrando los resultados estimados?, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 10% escogió la alternativa casi nunca, el 25% a veces, el 40% casi siempre y el 25% optó por la siempre opción. En efecto, se concluye que, 40% alrededor de los encuestados trabajadores, siempre consideran que casi el sistema de trabajo que se lleva a cabo, está logrando los resultados esperados. En general, el 65% de las respuestas están entre “casi siempre” y “siempre”. Esto sugiere que una parte considerable de los empleados tiene confianza en la efectividad del sistema de trabajo en su lugar de trabajo.

**Tabla 11**

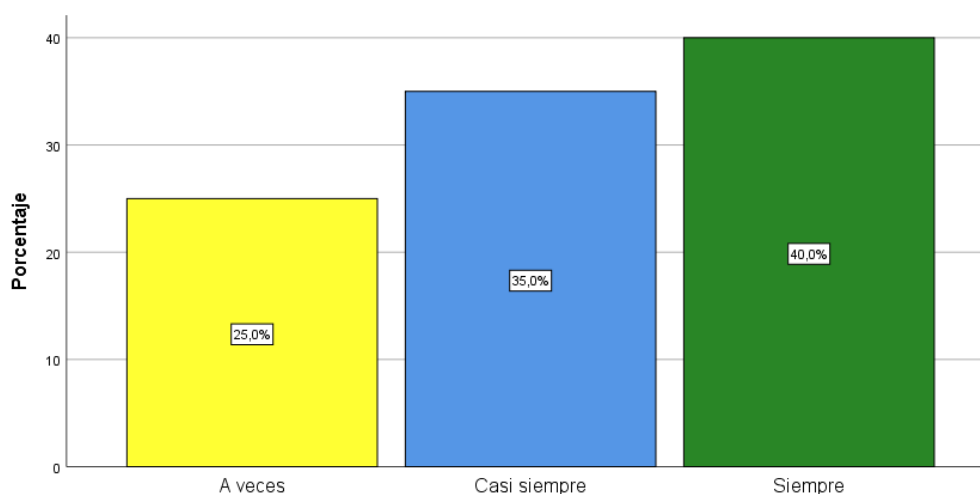
*¿Los logros obtenidos por la empresa gracias al cumplimiento de sus labores hacen que sienta que su trabajo es importante?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>A veces</b>	5	25,0	25,0
	<b>Casi siempre</b>	7	35,0	60,0
	<b>Siempre</b>	8	40,0	100,0
	<b>Total</b>	20	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 10**

*¿Los logros obtenidos por la empresa gracias al cumplimiento de sus labores hacen que sienta que su trabajo es importante?*



### **Interpretación**

En relación con la siguiente interrogante: *¿Los logros obtenidos por la empresa gracias al cumplimiento de sus labores hacen que sienta que su trabajo es importante?*, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 25% escogió la alternativa a veces, el 35% casi siempre y el 40% optó por la opción siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que siempre, el logro de objetivos, se debe al cumplimiento de sus labores que realizan día a día, haciendo que su trabajo sea importante para ellos. En general, el 75% de las respuestas están entre “casi siempre” y “siempre”. Esto sugiere que una parte considerable de los empleados siente una conexión significativa entre sus labores y el éxito de la empresa.

**Tabla 12**

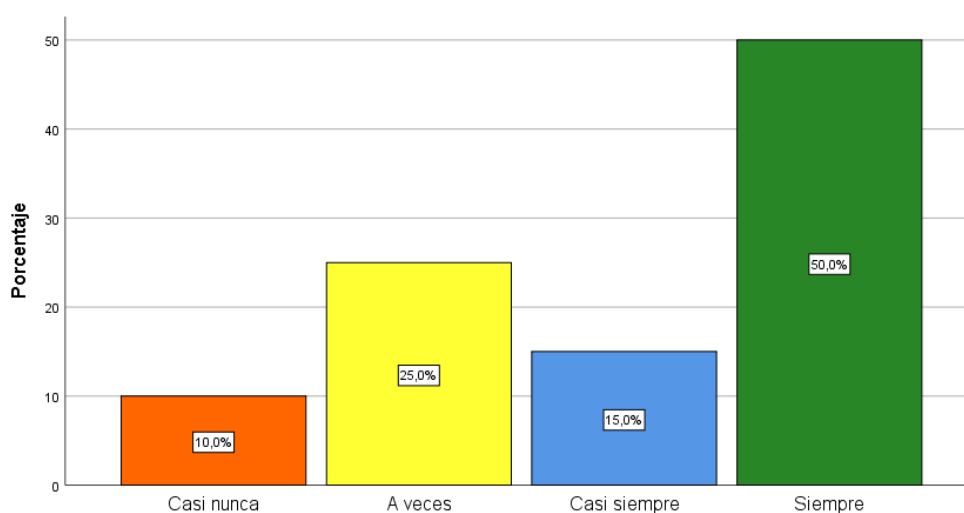
*¿Considera usted que el clima laboral en su área de trabajo es acogedor?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Casi nunca</b>	2	10,0	10,0	10,0
<b>A veces</b>	5	25,0	25,0	35,0
<b>Válido</b> <b>Casi siempre</b>	3	15,0	15,0	50,0
<b>Siempre</b>	10	50,0	50,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 11**

*¿Considera usted que el clima laboral en su área de trabajo es acogedor?*



### Interpretación

En relación con la siguiente interrogante, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 10% eligió casi nunca, el 25% escogió la alternativa a veces, el 15% casi siempre y el 50% optó por la opción siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 50% de los encuestados trabajadores, siempre consideran que el clima laboral en su área de trabajo es acogedor. En general, las respuestas indican que la mayoría de los trabajadores percibe que el clima laboral en su área de trabajo es acogedor, ya que el 65% de las respuestas están entre “casi siempre” y “siempre”. Esto sugiere que una parte considerable de los empleados se siente cómoda y bienvenida en su entorno laboral.

**Tabla 13**

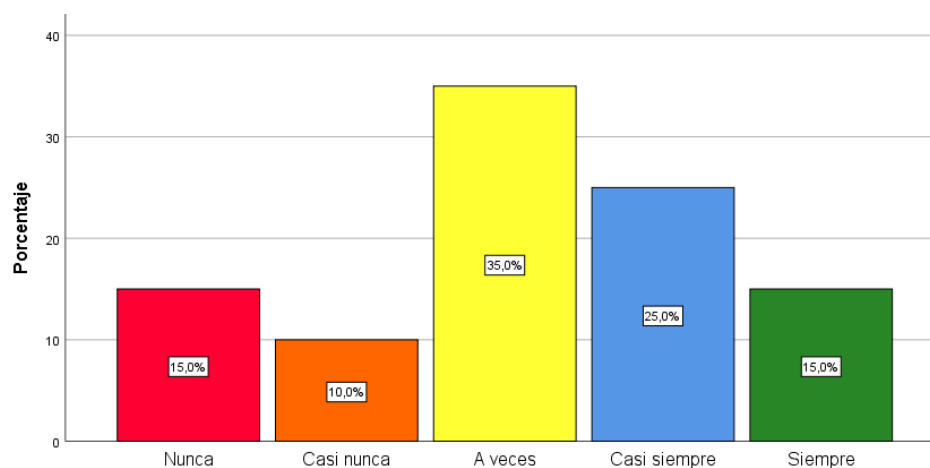
*¿Considera usted que el personal que dirige la empresa se encuentra capacitado para realizar las funciones que demanda su cargo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	3	15,0	15,0	15,0
<b>Casi nunca</b>	2	10,0	10,0	25,0
<b>A veces</b>	7	35,0	35,0	60,0
<b>Válido</b> <b>Casi siempre</b>	5	25,0	25,0	85,0
<b>Siempre</b>	3	15,0	15,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 12**

*¿Considera usted que el personal que dirige la empresa se encuentra capacitado para realizar las funciones que demanda su cargo?*



### Interpretación

En relación con la siguiente interrogante, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 15% escogió la alternativa nunca, el 10% casi nunca, el 35% escogió la alternativa a veces, el 25% casi siempre y el 15% optó por la opción siempre. En efecto, se concluye que, más del 30% de los encuestados trabajadores, a veces consideran que el personal que dirige la empresa, se encuentra debidamente capacitada, para realizar las funciones que demanda su propio cargo. En general, el 60% de las respuestas están entre “nunca”, “casi nunca” y “a veces”, lo que sugiere que un porcentaje considerable de empleados tiene preocupaciones sobre la preparación de los líderes.

**Tabla 14**

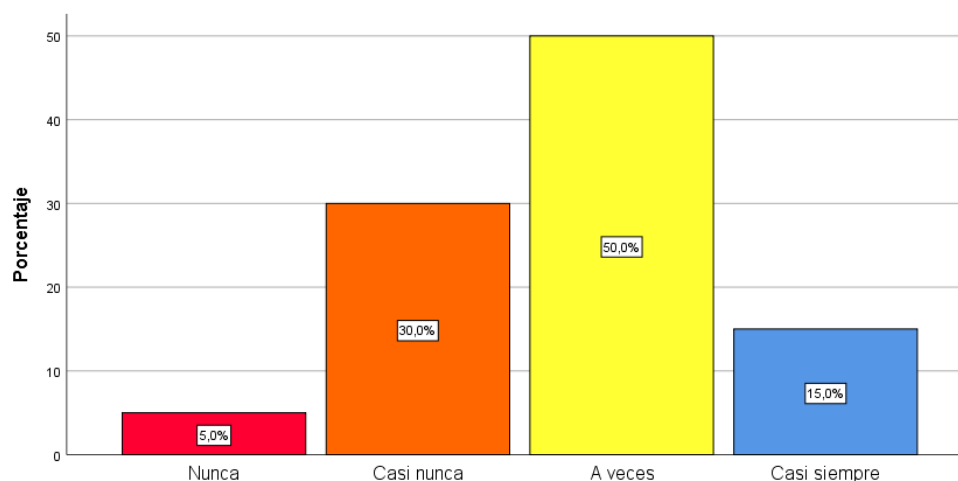
*¿Entre el periodo 2022 a la fecha de hoy, la empresa ha gestionado capacitaciones de formación y crecimiento laboral dirigido al personal?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	1	5,0	5,0	5,0
<b>Casi nunca</b>	6	30,0	30,0	35,0
<b>A veces</b>	10	50,0	50,0	85,0
<b>Casi siempre</b>	3	15,0	15,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 13**

*¿Entre el periodo 2022 a la fecha de hoy, la empresa ha gestionado capacitaciones de formación y crecimiento laboral dirigido al personal?*



### Interpretación

En relación con la siguiente pregunta, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 5% escogió la alternativa nunca, el 30% casi nunca, el 50% escogió la alternativa a veces y el 15% eligió casi siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 50% de los encuestados trabajadores, a veces consideran que ha gestionado capacitaciones de formación y crecimiento hacia la empresa el personal, entre el periodo 2022 a la fecha de hoy. En general, el 65% de las respuestas están entre “casi nunca” y “a veces”. Esto sugiere que una parte considerable de los empleados ha tenido al menos alguna experiencia de capacitación en este período.

**Tabla 15**

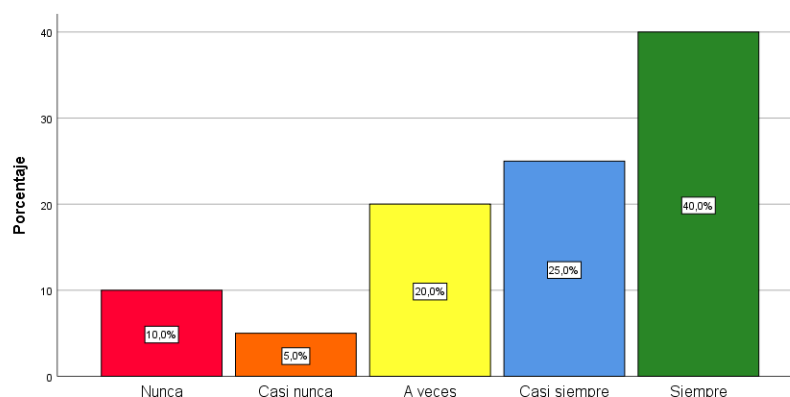
*¿Cree usted que la empresa ha implementado estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los empleados?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	2	10,0	10,0	10,0
<b>Casi nunca</b>	1	5,0	5,0	15,0
<b>A veces</b>	4	20,0	20,0	35,0
<b>Válido Casi siempre</b>	5	25,0	25,0	60,0
<b>Siempre</b>	8	40,0	40,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 14**

*¿Cree usted que la empresa ha implementado estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los empleados?*



## Interpretación

En relación con la siguiente interrogante, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 10% escogió la alternativa nunca, el 5% casi nunca, el 20% escogió la alternativa a veces, el 25% casi siempre y el 40% siempre. Por lo tanto, se concluye que aproximadamente el 40% de los empleados encuestados perciben que la empresa siempre ha implementado estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los empleados. En términos generales, las respuestas indican los trabajadores en su mayoría percibe en la entidad ha llevado a cabo estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral, ya que el 65% de las respuestas están a favor. Esto sugiere que una proporción significativa de los empleados siente que la empresa por mantener se preocupa elevada la motivación de su empleado.

**Tabla 16**

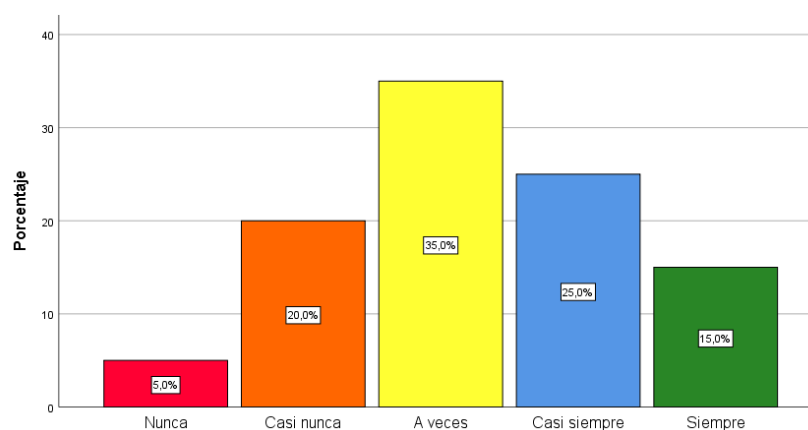
*¿Cree usted que el salario que viene percibiendo en la empresa remunera las labores que realiza?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	1	5,0	5,0	5,0
<b>Casi nunca</b>	4	20,0	20,0	25,0
<b>A veces</b>	7	35,0	35,0	60,0
<b>Válido</b>				
<b>Casi siempre</b>	5	25,0	25,0	85,0
<b>Siempre</b>	3	15,0	15,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 15**

*¿Cree usted que el salario que viene percibiendo en la empresa remunera las labores que realiza?*



### Interpretación

En relación con la siguiente interrogante, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 5% escogió la alternativa nunca, el 20% casi nunca, el 35% escogió la alternativa a veces, el 25% casi siempre y el 15% siempre. En efecto, se concluye que, más del 30% de los trabajadores encuestados, consideran que a veces el salario que perciben de la empresa, remunera todas las labores que realizan. En general, las respuestas indican los trabajadores en su mayoría perciben que su salario remunera adecuadamente sus labores al menos algunas veces, ya que el 75% de las respuestas están entre “casi nunca”, “a veces”, “casi siempre” y “siempre”. Esto sugiere que una parte considerable de los empleados tiene una percepción variada en cuanto a la adecuación de su salario.



**Tabla 17**

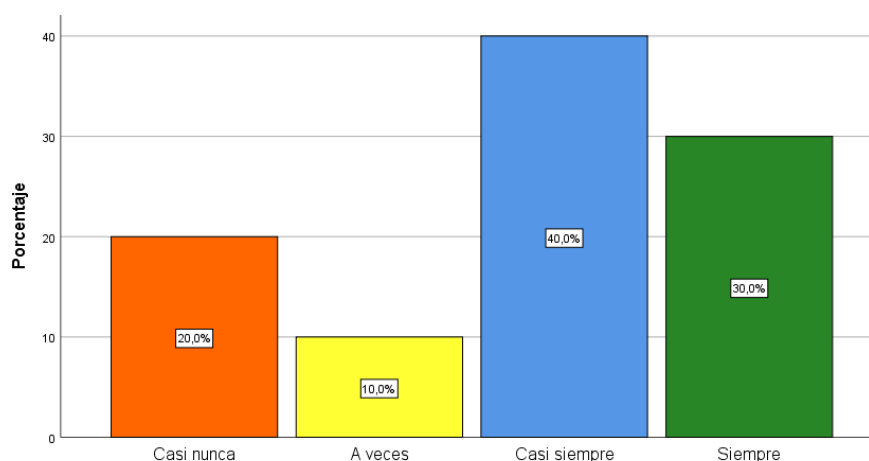
*¿La empresa cumple con los convenios, las disposiciones y leyes laborales?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Casi nunca</b>	4	20,0	20,0	20,0
<b>A veces</b>	2	10,0	10,0	30,0
<b>Válido</b> <b>Casi siempre</b>	8	40,0	40,0	70,0
<b>Siempre</b>	6	30,0	30,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 16**

*¿La empresa cumple con los convenios, las disposiciones y leyes laborales?*



### Interpretación

En relación con la siguiente interrogante, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 20% escogió la alternativa casi nunca, el 10% escogió la alternativa a veces, el 40% casi siempre y el 30% siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 40% de los encuestados trabajadores, casi siempre, consideran que, la empresa cumple con los convenios, las disposiciones y las leyes laborales. En general, las respuestas indican que existe una percepción variada entre los trabajadores en cuanto la empresa. Aproximadamente el 30% de las respuestas están entre “casi nunca” y “a veces”, lo que sugiere que un porcentaje considerable de empleados tiene preocupaciones sobre el cumplimiento.

**Tabla 18**

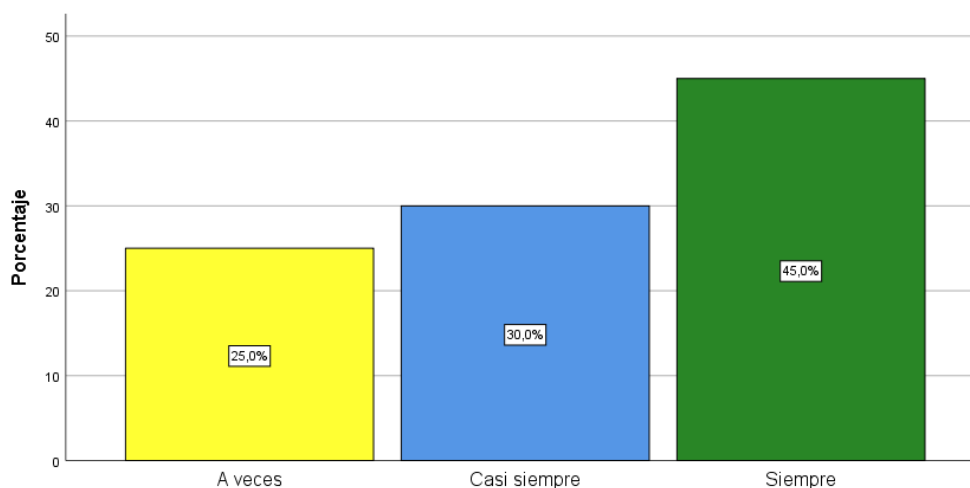
*¿Considera usted que los incentivos y/o recompensas son proporcionales respecto al esfuerzo que realiza en pro de la empresa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>A veces</b>	5	25,0	25,0
	<b>Casi siempre</b>	6	30,0	55,0
	<b>Siempre</b>	9	45,0	100,0
	<b>Total</b>	20	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

**Figura 17**

*¿Considera usted que los incentivos y/o recompensas son proporcionales respecto al esfuerzo que realiza en pro de la empresa?*



### **Interpretación**

En relación con la siguiente interrogante, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 25% escogió la alternativa a veces, el 30% casi siempre y el 45% siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los encuestados trabajadores, siempre consideran que los incentivos y/o recompensas son proporcionales respecto al esfuerzo que realiza en pro de la empresa. En general, las respuestas indican los trabajadores en su mayoría perciben que los incentivos y/o recompensas son proporcionales respecto al esfuerzo que realizan en pro de la empresa, ya que el 75% de las respuestas están entre “casi siempre” y “siempre”. Esto sugiere que una parte considerable de los empleados siente que los incentivos reflejan adecuadamente su esfuerzo.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**Tabla 19**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión administrativa	,594	20	,100
Satisfacción laboral	,637	20	,051
Planificación	,401	20	,103
Organización	,867	20	,087
Dirección	,440	20	,204
Control	,562	20	,097

*Nota:* Encuesta 2023. Fuente: IBM SPSS Statistics.

### Interpretación

Según los resultados de la Tabla que muestra la prueba de "N" en las observaciones de las variables y dimensiones, se cuenta con un grado de libertad de "20" (correspondiente al número de encuestados). Por esta razón, se ha optado por utilizar la prueba de Shapiro Wilk. Además, es importante destacar que todos los valores de significancia obtenidos son mayores a 0.05, lo que indica que la distribución no es normales o no paramétricos; por lo tanto, el cual implica que en el análisis subsiguiente la correlación se aplicó de Spearman,

#### 4.2.1. CORRELACIÓN HIPÓTESIS GENERAL

**H1:** La gestión administrativa se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023.

**H0:** La gestión administrativa no se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023.

**Tabla 20**

*Correlación Hipótesis General*

			GESTIÓN ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,994**

	<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
	<b>N</b>	20	20
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,994**	1,000
	<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	.
	<b>N</b>	20	20

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

### Interpretación

Dado la hipótesis general planteada, podemos afirmar que, existe una relación significativa, entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023. Dicha relación, está reflejada de acuerdo a la correlación de Pearson, cuyo valor es de 0,994, expresando según el coeficiente de Pearson, una correlación positiva muy alta. En efecto, se demuestra que una adecuada gestión organizacional conlleva a una satisfacción laboral. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

### 4.2.2. CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

La planificación se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023.

**Tabla 21**

*Correlación Hipótesis Específica 1*

		<b>Planificación</b>	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Planificación</b>	1,000	,982**
	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	,982**	1,000
	<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
	<b>N</b>	20	20
	<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	.
	<b>N</b>	20	20

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

## Interpretación

Dado la HE 1, existe una significativa relación, entre la planificación y la satisfacción laboral en la empresa Constructora 2023. Dicha relación, se ve manifestada mediante de 0,982 un valor, expresando según de Rho Spearman el coeficiente, muy alta positiva correlación. En efecto, se indica la planificación adecuada a través de una satisfacción laboral. Por ello, la hipótesis se acepta.

### 4.2.3. CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

La organización se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023.

**Tabla 22**

*Correlación Hipótesis Específica 2*

		Organización	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	,978**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,978**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

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

## Interpretación

La hipótesis específica 2 formulada, se puede afirmar que existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, en el año 2023. Esta relación se refleja a través de la correlación de Rho Spearman, con un valor de 0,978, lo que indica, según de Rho Spearman el coeficiente, muy alta positiva correlación. En efecto, se indica la

organización adecuada a través de una satisfacción laboral. Por ello, la hipótesis se acepta.

#### 4.2.4. CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

La dirección se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023.

**Tabla 23**

*Correlación Hipótesis Específica 3*

		Dirección	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,974**
	SATISFACCIÓN LABORAL	N	20
		Coeficiente de correlación	,974**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

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

#### Interpretación

Dado la hipótesis específica 3 planteada, podemos afirmar que, existe una relación significativa, entre la dirección y la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023. Dicha relación, se ve manifestada mediante un valor de 0,974, dado por el Rho Spearman el coeficiente, muy alta positiva correlación. En efecto, se la dirección adecuada a través de una satisfacción laboral. Por ello, la hipótesis se acepta.

#### 4.2.5. CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

El control se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023.

**Tabla 24***Correlación Hipótesis Específica 4*

		Dirección	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,959**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

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

### Interpretación

Con base en la hipótesis específica 4 planteada, podemos afirmar que existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en la empresa - Huánuco, en el año 2023. Esta relación se manifiesta a través de 0,959 de un valor, indicando, dado por el Rho Spearman el coeficiente, muy alta positiva correlación. En efecto, se indica que el control es adecuado a través de una satisfacción laboral. Por ello, la hipótesis se acepta.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

**Con relación a la hipótesis general:** La Gestión Administrativa se relaciona con la Satisfacción Laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023. La gestión administrativa en la satisfacción laboral, se realizó mediante la aplicación de una prueba de hipótesis, plasmando un valor de 0,994, reflejando una correlación positiva muy alta, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman. Por lo tanto, se evidencia la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. En los resultados obtenidos en la investigación, podemos apreciar en la Tabla 10 y reflejado en la Figura 9, que alrededor del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que casi siempre, el sistema de trabajo que se lleva a cabo, está logrando los resultados esperados. Una gestión eficiente, no solamente lleva a cumplir los objetivos de la empresa, sino que también satisface a los trabajadores, puesto que, son ellos el vínculo para llegar a las metas propuestas. Es de mucha importancia llevar una gestión que apoye y motive a los empleados, de esa manera, podremos lograr los resultados esperados, así como también tener un equipo de trabajo contento. Por la que estos resultados podemos contrastar con la investigación realizada por Quispe y Rojas (2022), donde llega a la conclusión que tanto la gestión administrativa como la satisfacción laboral se relacionan directamente con una correlación de Rho Spearman de 0,859 es decir que cuando se realice una buena gestión administrativa se verá reflejado en la satisfacción laboral de los trabajadores, es por ello que Chiavenato (2001), nos dice que mediante la gestión administrativa se puede realizar las operaciones la cual esta sean más enfocados a que se puede alcanzar las metas de la organización donde para ello se realiza el adecuado uso del procedimiento administrativo es decir un buena planeación, organización, dirección y control.

**Con relación a la hipótesis específica 1:** La planificación se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023. La planificación en la satisfacción laboral, se llevó a cabo mediante la aplicación de una prueba



de hipótesis, reflejando un valor de 0,982; manifestando una correlación positiva muy alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman. Por lo tanto, la planificación y la satisfacción laboral se relacionan positivamente. En los resultados obtenidos en la investigación, se puede apreciar en la Tabla 2 y reflejado en la Figura 1, que alrededor del 45% de los trabajadores encuestados, consideran que siempre en la empresa, se encuentran definidos los planes de trabajo según el área y departamentos. Esto demuestra, que una excelente planificación, es un progreso de las actividades en el entorno laboral; pues maximiza la productividad y el enfoque a las metas establecidas. Una planificación adecuada conlleva una base de objetivos a corto, mediano y largo plazo, que estén alineados al logro que espera obtener la institución. Una planificación mantendrá al equipo de trabajo comprometido y motivado; pues con la planificación, los empleados sabrán cuáles son los pasos que se debe seguir, para cumplir con las metas de la organización. Por la que estos resultados podemos contrastar con la investigación desarrollado por Cando (2021), donde muchas veces por la falta de las planificaciones se ve reflejado la falta de capacitaciones y a lo que conlleva a que muchas veces los trabajadores tienen las motivaciones por debajo, por ello es importante que mediante la planificación se planten los objetivos de manera más claro.

**Con relación a la hipótesis específica 2:** La organización se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023. La organización en la satisfacción laboral, se llevó a cabo mediante la aplicación de la prueba de hipótesis, cuyo valor es de 0,978, reflejando una correlación positiva muy alta, según el coeficiente de correlación de Pearson. En efecto, se manifiesta que existe una relación positiva entre la organización y la satisfacción laboral. En los resultados obtenidos de la investigación, se puede visualizar en la Tabla 4 y reflejado en la Figura 3, que alrededor del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que, a veces, se respeta la estructura organizacional en el área donde ellos laboran. Esto demuestra que es importante la organización en el centro laboral, para así, poder satisfacer a los empleados. Una entidad debe brindar las herramientas necesarias o crear modelos, que

ayuden a los empleados, a ser más eficientes en el desarrollo de las actividades. Creo que cada trabajador debe tener un proceso en concreto, que le permita expresarse de la mejor manera, y así, aumentar su productividad. Toda organización debe entablar las actividades que cada empleado debe desarrollar, según sus habilidades y conocimientos, para que puedan realizar sus actividades cómodamente. Es así mediante estas afirmaciones podemos contrastar con la investigación desarrollado por Caballero (2022), donde concluye que a través de una buena organización se tiene una gestión de los talentos humanos y de esa manera el nivel de satisfacción es mayor ya que esto se ve reflejado de acuerdo al coeficiente de correlación con un valor de 0,919., por lo tanto, es importante para las empresas que deben de organizar sus trabajos y de esa manera podrán tener buenos resultados.

**Con relación a la hipótesis específica 3:** La dirección se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023. La evaluación de la dirección en la satisfacción laboral se realizó mediante la aplicación de una prueba de hipótesis, cuyo valor es de 0,974, reflejando una correlación positiva muy alta según el coeficiente de correlación de Rho Spearman. Este resultado confirma la existencia de una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral. En los resultados obtenidos de la investigación, se observa en la Tabla 6 y se refleja en la Figura 5 que más del 40% de los trabajadores encuestados consideran que la empresa distribuye estratégicamente los equipos de trabajo en cada área, al menos a veces. Esto indica que una dirección estratégica contribuye a asegurar la comodidad de los empleados en cada área laboral. Se destaca la importancia de que los gerentes contribuyan a mejorar la distribución de tareas para garantizar una mayor disponibilidad de tiempo. Es de vital importancia, saber delegar de manera correcta, así se evitará retrasos en las transacciones. Así mismo, los trabajadores podrán sentirse cómodos y listos para empezar a desarrollar sus actividades con mayor seguridad. Por lo que a través de estos resultados podemos decir comparar con la investigación de Rodríguez (2022), donde en su investigación llega a la conclusión que gracias a la dirección que se da desde la gestión administrativa hace que se puede cumplir las

responsabilidades de todos los trabajadores y a través de ello también se genera unas ideas para que se puede cumplir los objetivos de la organización. Por ello es importante para la empresa en la que se debe direccionar las actividades de la mejor manera.

**Con relación a la hipótesis específica 4:** El control se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023. La evaluación del control en la satisfacción laboral se llevó a cabo mediante la aplicación de una prueba de hipótesis, cuyo resultado fue de 0,959, reflejando una correlación positiva muy alta según el coeficiente de correlación de Rho Spearman. Por lo tanto, se evidencia la relación existente entre el control y la satisfacción laboral. En los resultados obtenidos en la investigación, se observa en la Tabla 9 y se refleja en la Figura 8 que más del 40% de los trabajadores encuestados consideran que, al menos a veces, la empresa tiene establecidos los formatos y registros que definen el desarrollo de la ejecución laboral de manera exitosa. Esto sugiere que un control efectivo contribuye a la percepción positiva de los empleados sobre el desarrollo exitoso de sus tareas laborales. Un adecuado control de las operaciones diarias, lleva a una productividad alta. La entidad debe priorizar el control de los formatos o registros, donde estén establecidas las actividades que se van a desarrollar a lo largo de la jornada laboral. Un control organizacional debe visualizar y garantizar el cumplimiento de las metas propuestas por la entidad. Es decir, el control es una parte de la gestión administrativa, cuyo propósito es revisar todas las acciones que lleva al cumplimiento de resultados. Ya que mediante estos resultados podemos contrastar con la investigación desarrollado por Bustillos (2023), donde concluye que, mediante el control que se realiza esto incide de manera positiva en la productividad, de los trabajadores y de esa manera también se sienten satisfechos, por ende, es importante que se deben de realizar el control de las actividades que se desarrollan en la empresa.

## CONCLUSIONES

- Se estableció la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, en el año 2023. La Tabla 20 muestra la correlación entre estas variables, con un valor de 0,994, indicando una correlación positiva muy alta según el coeficiente de correlación de Rho Spearman. Este resultado respalda la conclusión de que una gestión administrativa efectiva está directamente relacionada con un mayor nivel de satisfacción laboral. Por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada. Es así que en la Tabla 7 se evidencia que el 40% de los encuestados consideran que siempre bajo la conducción del liderazgo ayuda a direccionar de manera cumpla una adecuada es por ello necesario que se puede hacer las gestiones de manera adecuada y así poder tener una satisfacción laboral, como se observa en la Tabla 12 el 50% de los encuestados consideran que siempre el clima laboral es de manera adecuada y acogedor, entonces se puede decir que si hay una buena gestión administrativa y que haya una persona responsable en direccionar los planes entre todos los personales de la empresa se generará una buena satisfacción laboral con todos los trabajadores.
- Se determinó que existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023. En la Tabla 21, se puede apreciar la correlación entre las variables, cuyo valor es de 0,982; expresando una correlación positiva muy alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman. Estos resultados respaldan el objetivo específico relacionado con la dimensión de la planificación en el estudio y confirman que existe una fuerte asociación entre la planificación y la satisfacción laboral. Es así que en la Tabla 2 se evidencia que el 45% de los encuestados indicaron que siempre en la empresa se define los planes de trabajo a realizar, ya sea por áreas o departamentos, ya que de esa manera permite a que la empresa puede realizar sus operaciones de manera adecuada y así

podrán los trabajadores realizar sus actividades de manera adecuada cumpliendo los planes establecidos.

- Se determinó que existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023. En la Tabla 22, se puede apreciar la correlación, cuyo valor es de 0,978; expresando una correlación positiva muy alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman. Este resultado respalda a la relación que hay entre la dimensión organización y la satisfacción laboral de manera positiva. Pero de acuerdo a la Tabla 4 el 40% los encuestados indicaron que a veces en el área de trabajo se respeta la estructura organizacional, entonces se puede decir que en la empresa debe mejorar en respetar la estructura organizaciones, si es que no se respeta esto se podrá generar inconveniencias o confusiones por ello se deben de tomar las decisiones correctivas para mejorar este inconveniente en la empresa. Es por ello de la importancia que se debe de respetar los órdenes jerárquicos y de esa manera trabajar de manera organizada siempre con la visión de cumplir los objetivos de la entidad.
- Se determinó que existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023. En la Tabla 23, se puede apreciar la correlación entre las variables, cuyo valor es de 0,974; expresando una correlación positiva muy alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman. Los resultados respaldados por el alto coeficiente de correlación de Pearson confirman de manera sólida que una adecuada dirección administrativa conduce a una satisfacción laboral más elevada, lo que valida el objetivo específico de la dimensión de dirección y subraya su importancia en la gestión y el éxito de la empresa. Es así que en la Tabla 6 el 45% de los encuestados indicaron la empresa casi siempre se distribuye de manera estrategia los labores a realizar por área esto es muy importante en la empresa de que se deben de direccionar las labores que se realiza con la finalidad de cumplir la empresa por medio de los obojetivos entonces mediante los resultados se puede decir que hay un liderazgo de

direccionar de manera estrategia para el éxito de la empresa, ya que el éxito de la empresa depende de cómo se direcciona entonces la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. podrá tener un resultado positivo.

- Se determinó que existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023. En la Tabla 24, se puede evidenciar que la correlación entre las variables, cuyo valor es de 0,959; enunciando una correlación positiva muy alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman. Lo cual confirman que un adecuado control conduce a una satisfacción laboral, lo que válida el objetivo específico de la dimensión control y subraya su importancia para el éxito de la empresa. Pero mediante Tabla 9, el 45% de evidencian que los encuestados consideran que a veces la entidad tiene establecido los formatos y registros para el desarrollo de sus funciones, entonces se puede decir que en la empresa Constructora, el control de las funciones que realizan los trabajadores se realiza casualmente lo cual esto afecta a la empresa para que puedan tener un desarrollo adecuado, ya que es importante llevar el control de manera adecuada entre todos los trabajadores permitirá que se tenga una adecuada satisfacción laboral entre todos, ya que siempre tiene que ser la visión de todos cumplir los objetivos propuestos.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda al gerente de la Empresa Constructora Mega Inversiones S. R. L. realizar evaluaciones constantes sobre el desempeño de los trabajadores, esto con la finalidad de realizar un control adecuado de las labores que realizan, ya que a través de ello se podrá saber el nivel de desempeño y mediante ello se podrá designar los trabajos esto con la finalidad de que sea eficiente, a lo que se ahorraría tiempo en la ejecución de estas y como también los costos.
- Se recomienda al gerente de la Empresa Constructora Mega Inversiones S. R. L, realizar el control de los registros de los trabajos de cada uno de los empleados realizar la evaluación de su desempeño y de esa manera podemos asegurarnos que están alineados a los objetivos de la empresa, ya que a través de los trabajadores se busca cumplir los objetivos más eficiente, por ello es importante en que deben de trabajar coordinadamente para realizar el trabajo articulado y estos deben ser coherentes con el objetivo que se busca en la Empresa Constructora.
- Se recomienda al gerente de la Empresa Constructora Mega Inversiones S. R. L. establecer las normas de control interno, ya que a través de esta medida que se toma se podrá tener resultados cuantificables positivos a lo que de esa manera ayuda a que se puede cumplir los objetivos de manera ordenada, y mediante estas normas de la labor a realizar también se puede medir el desempeño ya que el comportamiento del trabajador estará reflejado en que cumpla dicha norma establecido, ya que en muchas ocasiones estos no llegan a cumplirlo eficazmente y a lo que conlleva una deficiencia productiva laboral.
- Se recomienda al gerente de la Empresa Constructora Mega Inversiones S. R. L. realizar el control del desempeño laboral y de acuerdo a ello formar el equipo de trabajo de acuerdo a sus altos rendimientos que llegan a tener cada uno, esto con la finalidad de que se tengan los resultados

positivos y que ayuden a cumplir los objetivos, ya que a través de ello se verá un liderazgo y empatía entre los jefes y trabajadores de la empresa.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal, M. y Esteban, P. (2005). *Análisis de encuestas*. Esic Editorial.  
<https://books.google.com.pe/books?id=qFczOOiwRSgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Juan Carlos Martínez Coll. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Arias, A. y Ramírez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Revista EAN*, (86), 133-150.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Disponible en <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arnoletto, E. (2014). *Fundamentos de la Administración de Organizaciones*. Editorial Academia.  
[https://www.academia.edu/27823978/Fundamentos\\_de\\_la\\_administraci%C3%B3n\\_de\\_organizaciones](https://www.academia.edu/27823978/Fundamentos_de_la_administraci%C3%B3n_de_organizaciones)
- Bonilla, D, M., Macero, R, M., y Mora, E, R. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63), 268-273. Epub 08 de junio de 2018. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000300268&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268&lng=es&tlng=es).
- Burón, C. (2005). Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. *Revista Consejo Económico y Social*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3340101>
- Bustillos, M. (2023). *Satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4112/Bustillos%20Robles%2c%20Maria%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Caballero, H. (2022). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una empresa constructora, Trujillo – 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101193/Caballero\\_DHH-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101193/Caballero_DHH-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Caldas, M. y Reyes A. (2017). *Gestión administrativa*. Editorial Editex. [https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n\\_administrativa\\_Empresa\\_e\\_inicia.html?id=-ukpDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_administrativa_Empresa_e_inicia.html?id=-ukpDwAAQBAJ&redir_esc=y)
- Calderón, J. (2021). *Programa de capacitación y su relación con la satisfacción laboral en la Financiera Confianza Agencia Centenario– 2021* [Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Académico de la Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7641>
- Cando, C. (2021). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del capital humano en el área administrativa del Grupo Empresarial ADMG del cantón Machala* [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. Repositorio Institucional. <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1562/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20su%20influencia%20en%20la%20productividad%20del%20capital%20humano%20en%20el%20%C3%A1rea%20administrativa%20del%20Grupo%20Empresarial%20ADMG%20del%20cant%C3%B3n%20Machala.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S (2005). *Metodología de investigación científica*. Editorial San Marcos. <https://es.scribd.com/document/575484795/CARRASCO-DIAZ-S-Metodologia-de-La-Investigacion-Cientifica-OCR-Por-Ganz1912>
- Chiavenato, I (2001). *Administración Proceso Administrativo*. Editorial McGraw-Hill. <https://books.instituidema.org/sites/default/files/Administraci%C3%B3n%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill.

[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Revista Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552020000200327&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327&lng=es&tlng=es)

Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* [Tesis posgrado, Universidad de Chile].

Repositorio Institucional.  
[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gonzales, J. y Shupingahua, M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el sector salud* [Tesis pregrado, Universidad Peruana Unión].

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3898/Janeth\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3898/Janeth_Trabajo_Bachillerato_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Hernández, A. y Rodríguez, O. (2012). *Administración. Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. Editorial Mc Graw Hill.

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3179>

Hernández, H., Cardona, D. y Del Rio, J. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Revista Información tecnológica*, 28(5), 15-22. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>

Hernández, N. y Estupiñan, J. (2018). Gestión empresarial y posmodernidad. Editorial Infinite Study.

[https://www.researchgate.net/publication/339630971\\_Gestion\\_Empresarial\\_y\\_Posmodernidad](https://www.researchgate.net/publication/339630971_Gestion_Empresarial_y_Posmodernidad)

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P (2014), *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista->

[Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

- Hitt, M. y Porter, R. (2005). *Management*. Editorial Pearson Educación.  
<https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/libro-Administraci%C3%B3n-Michael-A.-Hitt-1Edi-Copy.pdf>
- Jara, H. (2016). *Estudio de la satisfacción laboral en la Empresa Cósmica Cía* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional.  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/12386/1/UPS-CT006466.pdf>
- Llaga, R. (2022). *Satisfacción laboral del personal de una empresa dedicada al comercio exterior de la ciudad de Quito – Ecuador en el periodo 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional.  
<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e45ebca6-6ef3-4025-a45d-429e7f534f93/content>
- Mariscal, Z. y Mora, J. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos, edición especial, diciembre*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Meléndez, J. y Bardales, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Revista Psicologemas*, 5(2), 59-74.  
[https://www.uv.es/~meliaj/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](https://www.uv.es/~meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)
- Meza, M (2020). *Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Autoridad Administrativa Del Agua Mantaro - Huancayo 2019* [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco- Huánuco]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2411>
- Montejo, A (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Revista UPIICSA*, 17(7), 50 – 51.  
<https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Mora, L (2009). *Mantenimiento-planeación, ejecución y control*. Alfaomega Grupo Ogata.

- <https://elvisigblog.files.wordpress.com/2019/11/mantenimiento-planeac3b3n-ejecucic3b3n-y-control-alberto-mora-gutic3a9rrez.pdf>
- Mucha, S. (2022). *La Gestión Administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG E.I.R.L – Huancayo, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12181/3/V\\_FCE\\_308\\_TE\\_Mucha\\_Lopez\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12181/3/V_FCE_308_TE_Mucha_Lopez_2022.pdf)
- Münc, L (2010). *Administración*. Editorial Pearson Educación. <https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2015/10/administrac3b3n-lourdes-munch-2a-edicic3b3n.pdf>
- Murillo, W. (2008). La Investigación Científica. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3), 29 – 45. <https://dialnet.unirioja.es>
- Ogata, K (1996). *Sistemas de control en tiempo discreto*. Editorial Pearson Educación. [http://www2.pelotas.ifsul.edu.br/~coutinho/disciplinas/TCC/Sistemas\\_de\\_Control\\_en\\_tiempo\\_Discreto-Katsuhiko\\_Ogata.pdf](http://www2.pelotas.ifsul.edu.br/~coutinho/disciplinas/TCC/Sistemas_de_Control_en_tiempo_Discreto-Katsuhiko_Ogata.pdf)
- Palacios, P. (2015). *Estrategias de creación empresarial*. Editorial Ecoe Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/12/Estrategias-de-creaci%C3%B3n-empresarial-2da-Edici%C3%B3n-1.pdf>
- Palomino, T. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano?. *Revista Omnia*, 21(3), 335-343. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73743964005.pdf>
- Pérez, A (2019). *Gestión administrativa: 4 claves para optimizarla*. Global MBA.
- Rodríguez, A. J., y Peñafiel, J. F. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Revista científica dominio de ciencias*, 8(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2621>
- Quiroa, M (2020). *Gestión administrativa*. Portal Web Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Quispe, J. y Rojas, J. (2022). *Gestión Administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa CORPAC PERÚ S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional.

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34312/14-11-%202022%20VERSI%c3%93N%20-%20Tesis%20Final\\_Corpac%20Per%c3%ba%202022\\_total\\_pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34312/14-11-%202022%20VERSI%c3%93N%20-%20Tesis%20Final_Corpac%20Per%c3%ba%202022_total_pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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

Rocco, M. (2009). *Satisfacción laboral y salario emocional: Una aproximación teórica* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106232/Satisfaccion-laboral.pdf>

Rodríguez, A. (2022). *Gestión Administrativa del talento humano para la innovación sostenible en PYMES Constructoras Colombianas* [Tesis de pregrado, Fundación Universidad de América]. Repositorio Institucional.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8876/1/24123-2022-I-GEC.pdf>

Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Simmel, C. y Ceballos, J. (2010). *El conflicto*. Portal Web Sociología del Antagonismo.

[https://www.academia.edu/45290221/Georg\\_Simmel\\_El\\_conflicto\\_en\\_Sociolog%C3%ADa\\_del\\_antagonismo](https://www.academia.edu/45290221/Georg_Simmel_El_conflicto_en_Sociolog%C3%ADa_del_antagonismo)

Tabarovsky, D (2006). La expectativa. Editorial Caballo de Troya.

[https://books.google.com.pe/books/about/La\\_expectativa.html?id=rOG9mf3bf4YC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/La_expectativa.html?id=rOG9mf3bf4YC&redir_esc=y)

Thompson, I. (2006). Misión y visión. Portal Web Promonegocios.

<https://www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa.html>

Valencia, P. (2008). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional.

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/414/Valencia\\_pp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/414/Valencia_pp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valentín, J. (2020). *La Gestión Administrativa Y El Desempeño Laboral De La Empresa Vcn Contratista S.A.C. Oficina Sede Huánuco, 2018* [Tesis Pregrado, Universidad Nacional De Huánuco]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3177>

Yáñez, T. (2014). *Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada*. Editorial Mc Graw Hill. <https://dialnet.unirioja.es>

Zamora, N. y López, Y. (2008). *Diagnóstico del clima laboral en las unidades empresariales de base de la empresa*. *Revista MULTIMED*, 12(2). <https://revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/1809>

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Jaimes Rojas, J. (2024). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

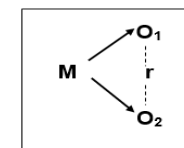
# **ANEXOS**



## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA MEGA INVERSIONES S.R.L. - HUÁNUCO, 2023”</b>	<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre Gestión Administrativa con la Satisfacción Laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> H1: La gestión administrativa se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023 H0: La gestión administrativa no se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> GESTIÓN ORGANIZACIONAL <b>Dimensiones</b> - Planificación - Organización - Dirección - Control  <b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> SATISFACCIÓN LABORAL <b>Dimensiones</b> - Condiciones de Trabajo - Clima organizacional - Aspectos salariales	<b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Alcance:</b> Descriptivo-Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal
	<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> - ¿Cómo la planificación se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> - Determinar la relación que existe entre la planificación y la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> HE1: La planificación se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023 HE2: La organización se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega		
	- ¿Cómo la organización se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023?  - ¿Cómo la dirección se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa constructora	- Determinar la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral en la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023.  - Determinar la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega			



**Población:**  
 La población que se tomó en cuenta para el presente proyecto será 20 trabajadores administrativos de la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L.

**Muestra:**  
 La muestra que se utilizó para este proyecto será, 20

---

Mega Inversiones S.R.L.  
- Huánuco, 2023?

- ¿Cómo el control se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023?

Inversiones S.R.L.  
Huánuco, 2023.

- Determinar la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral en la empresa constructora Mega Inversiones S.R.L. - Huánuco, 2023.

- Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023

HE3: La dirección se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023

HE4: El control se relaciona significativamente y positivamente con la satisfacción laboral en la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L - Huánuco, 2023

trabajadores administrativos de la empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L.

---

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS

#### CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Instrucciones:** Estimados colaboradores de la Empresa Constructora Mega Inversiones S.R.L, sírvanse a responder las siguientes preguntas, marcando con un aspa (X) sobre el indicador que mejor consideren.

**Instrucciones:**

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>RESPECTO A LA PLANIFICACIÓN</b>						
01	¿En la empresa se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/ departamentos?					
02	¿Cree usted que la empresa implementa programas, políticas y estrategias de manera coordinada para administrar la ejecución de los proyectos?					
<b>RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN</b>						
03	¿Considera usted que en su área se respeta la estructura organizacional de la actual gestión?					
04	¿Considera usted que el jefe toma en cuenta las competencias y resultados del trabajador al momento de delegar autoridad a las personas?					
<b>RESPECTO A LA DIRECCIÓN</b>						
05	¿Considera usted que la empresa ha distribuido de manera estratégica los equipos de trabajo de cada área?					
06	¿Considera que el manejo del proyecto mediante la dirección del líder ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa?					
<b>RESPECTO AL CONTROL</b>						
07	¿La empresa evalúa el trabajo de los empleados para subsanar errores en la gestión de recursos humanos y administrativa?					
08	¿La empresa tiene establecidos formatos y registros que definan el proceso o desarrollo de la ejecución de las funciones del trabajo o actividades de manera exitosa?					

¡Muchas gracias!

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

**Instrucciones:** Estimados Servidores Públicos sírvanse a responder las siguientes preguntas, marcando con un aspa (X) sobre el indicador que mejor consideren.

**Instrucciones:**

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
01	Sabiendo que la empresa cuenta con una estructura de trabajo, ¿Considera usted que el sistema de trabajo que se viene llevando a cabo está logrando los resultados estimados?					
02	¿Los logros obtenidos por la empresa gracias al cumplimiento de sus labores hacen que sienta que su trabajo es importante?					
03	¿Considera usted que el clima laboral en su área de trabajo es acogedor?					
<b>RESPECTO AL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
04	¿Considera usted que el personal que dirige la empresa se encuentra capacitado para realizar las funciones que demanda su cargo?					
05	¿Entre el periodo 2022 a la fecha de hoy, la empresa ha gestionado capacitaciones de formación y crecimiento laboral dirigido al personal?					
06	¿Cree usted que la empresa ha implementado estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los empleados?					
<b>RESPECTO A LOS ASPECTOS SALARIALES</b>						
07	¿Cree usted que el salario que viene percibiendo en la empresa remunera las labores que realiza?					
08	¿La empresa cumple con los convenios, las disposiciones y leyes laborales?					
09	¿Considera usted que los incentivos y/o recompensas son proporcionales respecto al esfuerzo que realiza en pro de la empresa?					

¡Muchas gracias!