



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO
DEPORTIVO RECREACIONAL Y DE ESPARCIMIENTO DE
LA FAMILIA DEL DISTRITO DE PILCUYO 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. TATIANA GUEVARA MAQUERA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO
DEPORTIVO RECREACIONAL Y DE ESPARCIMIENTO DE
LA FAMILIA DEL DISTRITO DE PILCUYO 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. TATIANA GUEVARA MAQUERA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:



Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

PRIMER MIEMBRO

:



CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

:



Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

Organización Industrial Y Políticas
Gubernamentales – P15

**RESOLUCIÓN N° 637-2024-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 14 de octubre del 2024

VISTOS: El Expediente N° CU – 008518 presentado por el (la) Bachiller: **GUEVARA MAQUERA TATIANA**, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO RECREACIONAL Y DE ESPARCIMIENTO DE LA FAMILIA DEL DISTRITO DE PILCUYO 2022**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **GUEVARA MAQUERA TATIANA**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO RECREACIONAL Y DE ESPARCIMIENTO DE LA FAMILIA DEL DISTRITO DE PILCUYO 2022**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: **NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
1er Miembro	: CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
2do Miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: MARTES, 22 de octubre del 2024
Hora	: 09:00 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados	(3)
- Interesados	(1)
- Archivo	(1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. BEITH BEJAR PARRA
Decana (a) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras

**RESOLUCION N° 1214-2022-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 14 de septiembre del 2022

VISTOS:

El Dictamen de aprobación de Proyecto de Tesis de fecha 12 de septiembre del 2022 y el expediente N° CU-28083 presentado por el (la) Bachiller: **TATIANA GUEVARA MAQUERA**, quien solicita la aprobación del Proyecto de Tesis Titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO RECREACIONAL Y DE ESPARCIMIENTO DE LA FAMILIA DEL DISTRITO DE PILCUYO 2022** para optar **Título Profesional de Contador Público**.

CONSIDERANDO:

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Comisión de Grados y Títulos ha designado el jurado pertinente, el mismo que está integrado por:

Presidente : Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS
1er Miembro : Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
2do Miembro : CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

Que, el jurado designado ha emitido el dictamen favorable para que dicho Proyecto de Tesis pueda ser aprobado por Resolución.

Que, es requisito indispensable contar con un Docente Ordinario de la Facultad quien oficiara de Director de Tesis.

Estando el informe favorable de la Comisión de Grados y títulos, en concordancia con el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° Ley 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización N° 1287-92-ANR. D.L. N° 739 y el estatuto de la UANCV, al Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:**PRIMERO:**

APROBAR el **PROYECTO DE TESIS** titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO RECREACIONAL Y DE ESPARCIMIENTO DE LA FAMILIA DEL DISTRITO DE PILCUYO 2022** presentado por el (la) Bachiller: **TATIANA GUEVARA MAQUERA** de conformidad con el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, **se dispone su EJECUCIÓN**.

SEGUNDO:

RATIFICAR como Asesor(a) de Tesis a: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

TERCERO:

La Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Dirección de la Escuela Profesional de Contabilidad el Secretario Académico de la Facultad, y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesado (01)
- Asesor (01)
- Archivo FCCF (01)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Signature]
Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS
Decano de la Facultad de Cs.
Contables y Financieras



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO RECREACIONAL Y DE ESPARCIMIENTO DE LA FAMILIA DEL DISTRITO DE PILCUYO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Submitted to University of Zakho

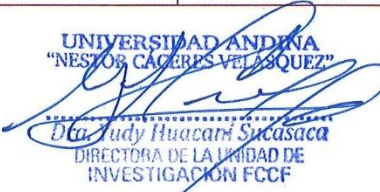


Metadatos Complementarios

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO RECREACIONAL Y DE ESPARCIMIENTO DE LA FAMILIA DEL DISTRITO DE PILCUYO 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	TATIANA GUEVARA MAQUERA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72002249
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-9636-1401
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328058
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACASI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820



Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización Industrial y políticas gubernamentales – P15
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Obra: Municipalidad Distrital de Pilcuyo País: Perú Departamento: Puno Provincia: El Collao Distrito: Pilcuyo Latitud: -16.1122790° Longitud: -69.5540880° https://maps.app.goo.gl/Ky6AKnVLzxeeWno38
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022
URL de disciplinas OCDE	Ciencias Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00
- Librería	https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dña. Judy Huacari Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo TATIANA GUEVARA MAQUERA identificado con DNI Nro. 72002249 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación,** **Trabajo Académico** denominada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO RECREACIONAL Y DE ESPARCIMIENTO DE LA FAMILIA DEL DISTRITO DE PILCUYO 2022

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 5 de noviembre del 2024



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, por la protección y el cuidado durante mi carrera universitaria.

A mi madre, por haberme formado con valores a proseguir en el camino hasta alcanzar el título profesional.

A mis hermanos y hermanas, por alentarme moralmente.

TATIANA



AGRADECIMIENTO

Al Dios por haberme dirigido por el camino correcto a lo largo de mi carrera profesional.

A mi familia, por imbuirme principios y valores para alcanzar mis anhelos de servir a mi pueblo.

A los docentes de Contabilidad, por impartir su conocimiento durante los años de mi formación profesional.

TATIANA



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
ÍNDICE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
INDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema principal.....	3
1.2.2 Problemas Específicos.....	4
1.3. Justificación.....	4
1.4. Objetivos de la investigación.....	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
1.5. Hipótesis.....	6



1.5.1. Hipótesis general	6
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	6
1.6. Variables.....	7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes	9
2.2 Marco teórico	12
2.3 Marco conceptual.....	24

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño.....	27
3.2 Tipo.....	27
3.3 Métodos.....	28
3.4 Población y muestra	28
3.5 Técnicas e instrumentos	29
3.6 Validación de hipótesis	29
3.7 Validez y confiabilidad del instrumento	29

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS: VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	31
---	----



4.2. Resultados: variable satisfacción laboral.....	44
4.3. Resultados para probar la hipótesis planteada	53
4.3.1. Objetivo específico 1	53
4.3.2. Resultados objetivo específico 2.....	56
4.3.3. Resultados: objetivo específico 3.....	59
4.3.4. Resultados, objetivo específico 4.....	62
4.3.5. Resultados objetivo general.....	65
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	75



ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1 Nivel de planificación del personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022	34
Tabla 2 Nivel de organización de la gestión administrativa según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022.....	37
Tabla 3 Nivel de Dirección de la gestión administrativa según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022	40
Tabla 4 Control según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022	41
Tabla 5 Nivel de satisfacción en reconocimiento del personal, según los trabajadores de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022	44
Tabla 6 Nivel de satisfacción en fortalecimiento de competencias, según los trabajadores de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de pilcuyo" 2022	47
Tabla 7 Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo, según los trabajadores de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022	50
Tabla 8 Influencia del nivel de planificación de la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022	53



Tabla 9 Eficiencia en la organización administrativa en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022	56
Tabla 10 Dirección de gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo recreacional distrito de Pilcuyo.....	59
Tabla 11 Influencia control administrativo en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo distrito Pilcuyo	62
Tabla 12 Influencia gestión administrativa en la satisfacción laboral personal obra complejo deportivo recreacional distrito Pilcuyo.....	65



INDICE DE FIGURAS

Pag.

Figura 1 Nivel de planificación del personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022..... 31

Figura 2 Nivel de organización de la gestión administrativa según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022..... 35

Figura 3 Nivel de Dirección de la gestión administrativa según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022..... 38

Figura 4 Control según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022 42

Figura 5 Nivel de satisfacción en reconocimiento del personal, según los trabajadores de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022 45

Figura 6 Nivel de satisfacción en fortalecimiento de competencias, según los trabajadores de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022 48

Figura 7 51

Figura 8 54

Figura 9 Eficiencia en la organización administrativa en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 57



Figura 10 Eficiencia de gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de Pilcuyo.....	60
Figura 11 Influencia control administrativo en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo distrito Pilcuyo	63
Figura 12	66



RESUMEN

La metodología aplicada en el presente estudio ha sido enfoque cuantitativo básico, diseño descriptivo en la satisfacción laboral de los colaboradores en la construcción del Complejo deportivo recreativo en el distrito de Pilcuyo. La población está formada por todos los empleados de la obra. La muestra es de tipo censal, conformada de 27 trabajadores. Los resultados de la prueba de hipótesis indicamos que el personal trabajador del complejo deportivo recreativo en el distrito de Pilcuyo. Esta conclusión, se apoya en el nivel de significación obtenido en la hipótesis, 0,001, es inferior al nivel de significación predeterminado. El valor observado de 001 es muy inferior a un umbral de significación o tasa de error de 0,05, que corresponde al 5%.

Palabras Clave: planificación, organización y satisfacción laboral



ABSTRACT

The methodology applied in the present study has been a basic quantitative approach, descriptive design on the job satisfaction of collaborators in the construction of the recreational sports complex in the district of Pilcuyo. The population is made up of all the employees of the work. The sample is census type, made up of 27 workers. The results of the hypothesis test indicate that the working staff of the recreational sports complex in the Pilcuyo district. This conclusion is supported by the level of significance obtained in the hypothesis, 0.001, which is lower than the predetermined level of significance. The observed value of 001 is well below a significance threshold or error rate of 0.05, which corresponds to 5%.

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

.



INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva crítica y reflexiva, este estudio pretende hallar las condiciones exponentes que predisponen el contacto de las relaciones entre la gestión administrativa de la municipalidad y el nivel de beneficios laborales en el sector de construcción.

En concreto, pretende desarrollar un marco académico que pueda orientar a las empresas de construcción civil a la hora de afrontar eficazmente los retos que plantean los casos fortuitos y de fuerza mayor, como las pandemias, las guerras y el calentamiento global.

El estudio se ha organizado en 4 capítulos:

Capítulo I, el problema, objetivos, justificación, hipótesis y variables.

Capítulo II, marco teórico, antecedentes y el marco conceptual.

Capítulo III, metodología de la investigación.

Capítulo IV, presentamos resultados de la investigación.

finalmente, las conclusiones, recomendaciones, referencias



CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

La época contemporánea, se ha producido una proliferación de enfoques y técnicas novedosos en el ámbito de la administración eficaz. Este fenómeno puede atribuirse, al menos en parte, al proceso de globalización y el avance de la tecnología en computación y comunicación. En consecuencia, cada vez es más necesario un cambio de paradigma en la mentalidad, con un mayor énfasis en la optimización de la calidad.

En el contexto de la globalización, las personas se ven obligadas a mejorar su competitividad en muchos ámbitos. Estas precisiones se logran en un trabajo consolidado entre la autoridad municipal, su gestión institucional permitiéndoles seguir el ritmo de la evolución de las exigencias de las capacidades profesionales.

Todas estas actividades son admitidas a través de una correlación activa en una institución donde juega como ente trascendental el capital humano, es



esencial que los empleadores proporcionen la motivación necesaria para fomentar la satisfacción laboral entre sus empleados. Esto, a su vez, redundará en un rendimiento eficaz de las tareas laborales que reflejan el mejoramiento de la infraestructura con menor costo posible.

Predisponer el grado de satisfacción entre los colaboradores con respecto al trabajo cognitivo, la remuneración adecuada, el entorno laboral, la dinámica interpersonal y la congruencia entre los rasgos de personalidad individuales y los roles ocupacionales es crucial para fomentar el desarrollo organizativo.

En el contexto de las instituciones públicas, un fenómeno recurrente es la elección de un nuevo órgano de gobierno cada cuatro años. Esta transición suele conllevar la introducción de estrategias y marcos organizativos novedosos, que pueden hacer caso omiso de los avances logrados por la administración precedente. En consecuencia, la aplicación de un modelo distinto puede no ajustarse sistemáticamente con necesidades que tienen incidencia con la institución, lo que conduce a una disminución de la motivación del personal y, en consecuencia, repercute en el funcionamiento general de la institución.

Uno de los primordiales desafíos que enfrentan las instituciones públicas es la insatisfacción del personal administrativo con su trabajo en la institución. Esta insatisfacción puede atribuirse a factores económicos y sociales, así como a una gestión administrativa inadecuada dentro de la institución por diversas razones. En consecuencia, el nivel de satisfacción laboral sigue siendo subóptimo.



Los salarios, los incentivos y las primas son formas de remuneración retribuidos a los colaboradores en contraprestación del trabajo. El área de Administración de recursos está determinada por la aplicación de las normas que establezcan medidas eficaces para garantizar la felicidad de los trabajadores. Esto, a su vez, contribuye a la productividad general de la institución y la organización.

En este escenario particular, es imperativo y de suma importancia conocer las perspectivas que tiene el personal. Esto permitirá obtener resultados que mejoren su eficacia en sus respectivos puestos de trabajo, lo que conducirá a un aumento gradual de su nivel de felicidad. Se espera que este fenómeno se traduzca en un posterior aumento del grado de satisfacción que el personal pueda experimentar dentro de la organización.

La justificación para realizar esta investigación parte de la innegable realidad de que los trabajadores experimentan a menudo insatisfacción con su trabajo diario. Esta persistente preocupación ha suscitado una gran atención por parte de los supervisores, ya que repercute directamente en las consecuencias previstas de la institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema principal

- ¿Cómo índice la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los colaboradores de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022?



1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las bondades que indican en la gestión administrativa en el beneficio laboral en los colaboradores de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022?
- ¿Qué estrategias adecuadas inciden en la optimización de la eficiencia de la gestión municipal y el beneficio laboral de los trabajadores de la obra complejo deportivo recreacional y esparcimiento del distrito de Pilcuyo 2022?
- ¿Cómo podríamos incidir planificar, direccionar y optimizar la gestión municipal en la satisfacción grupal de los trabajadores de la obra complejo deportivo de Pilcuyo 2022?
- ¿Qué criterios inciden en el control administrativo en la satisfacción laboral personal obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022?

1.3. Justificación

Justificación teórica

La gestión administrativa es una instancia que prevé satisfacción en el desarrollo de las actividades estratégicamente planificadas en bien de la comunidad que se convierte como el recurso tan valioso para las futuras investigaciones que el pueblo exige para el desarrollo de la infraestructura de



diferentes tipos en beneficio del ámbito del distrito buscando los estándares de mejoramiento de la gestión organizacional en beneficio laboral dentro de la organización.

Justificación Práctica

Esto permitiría a los gestores mejorar sus tácticas para hacer frente a posibles retos y deficiencias, logrando así una administración administrativa eficaz que aumente satisfacción laboral de la organización y los empleados encuentran facilidades en la prestación de servicios.

Justificación Metodológica

Las metodologías, procesos, estrategias e instrumentos utilizados en la investigación relativa a la administración y la satisfacción laboral han demostrado su validez y fiabilidad, estableciendo así una base sólida para futuras investigaciones.

Justificación social

La selección de este tema está motivada por factores sociales, a saber, la necesidad de dar importancia a la gestión administrativa en el desarrollo de las actividades laborales para lograr satisfacción de los trabajadores en el trabajo como componentes fundamentales para alcanzar los objetivos en un lugar de trabajo y, posteriormente, fomentar el bienestar de la comunidad.



1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. *Objetivo general*

- Identificar criterios determinantes que inciden buena gestión administrativa en beneficio del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo.

1.4.2. *Objetivos específicos*

- Identificar la influencia del nivel de incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022
- Determinar las condiciones competentes en la gestión municipal en beneficio del personal que laboran en la obra complejo deportivo recreacional del distrito de Pilcuyo 2022.

1.5. Hipótesis

1.5.1. *Hipótesis general*

- La gestión administrativa tiene preponderancia significativa en lograr los beneficios laborales del personal de la obra complejo deportivo recreacional del distrito de Pilcuyo 2022.

1.5.2. *Hipótesis Específicas*

- La planificación que dirige la gestión municipal mediante el área de administración influye favorablemente en el beneficio laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional del distrito de Pilcuyo 2022.



- La eficiencia de la organización guarda directa relación en la complacencia laboral del personal de la obra complejo deportivo el beneficio recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022.
- La gestión administrativa guarda estrecha relación en el logro de beneficios laborales del personal que trabaja en la obra complejo deportivo recreacional del distrito de Pilcuyo 2022.
- La previsión del monitoreo y control administrativo influye en la satisfacción laboral personal obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022.

1.6. Variables

1.6.1. Operacionalización de variables

Variable independiente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión administrativa	Planificación	Determinación de objetivos Definición de Políticas municipales Determinación del presupuesto viable para para ejecución de obras.
	Organización	Planificación y división del trabajo por especialidades Cumplimiento de funciones, normas de la municipalidad. Coordinación oportuna de reuniones y recursos.
	Dirección	Liderazgo en la organización Comunicación interpersonal de la organización Supervisión, monitoreo y evaluación de la obra
	Control	Verificación de la ejecución en la obra y el desempeño laboral. Nivel de avance y cumplimiento de las metas y objetivos propuestas. Nivel de cumplimiento de las políticas del municipio.

Nota. Elaboración Propia



Variable dependiente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Satisfacción laboral	Reconocimiento de personal	Ascensos Programas de Incentivos Evaluación del trabajo Reconocimiento Resultados
	Fortalecimiento de Competencias	Adiestramiento Capacitaciones
	Condiciones de trabajo	Comodidad del ambiente Normativas Actividad laboral Estabilidad laboral Ambiente seguro

Nota. Elaboración Propia



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. *A nivel internacional*

Pérez (2018), estudio titulado "Satisfacción laboral administrativa Municipal, provincia Tungurahua". **Objetivo:** identificar el impacto de satisfacción laboral Administrativa Municipal de Tungurahua. **Conclusión:** liderazgo es el eje en los gobiernos autónomos descentralizados que influyen directamente en la capacidad de liderazgo que poseen las personas que ocupan dichos cargos. En base a este criterio, se puede afirmar que la autoridad en el GAD Cevallos se estima en 70%, mientras que el GAD Municipal de Patate percibe la presencia de liderazgo en 58%. Según la fuente citada en la (p. 95).

Lara (2016), estudio titulado "Incidencia de Gestión Administrativa del Gobierno Autónomo Cantón Pedro Vicente Maldonado (2014-2015)". **Objetivo:** investigar la incidencia de gestión administrativa del Gobierno Autónomo Municipal, Cantón Pedro Vicente Maldonado. **Estrategia:** estudio relacionado



con la influencia de la organización gubernamental (Lara, 2016, p. 5).

Resultados: la administración administrativa es insuficiente debido a la incapacidad para planificar, organizar, dirigir y regular eficazmente diversas operaciones. Esta insuficiencia ha traducido descontento entre los trabajadores, impactando negativamente en la capacidad para llevar las tareas cotidianas.

Conclusión: La correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los empleados tiene desventajas en la ejecución de tareas laborales específicas para lograr una eficacia óptima. Según la fuente de la (p. 88), es evidente que...

2.1.2. A nivel nacional

Chiarella (2018) estudio titulado "Gestión Municipal en el beneficio laboral del personal distrito Torata 2018". **Objetivo:** prever relación de gestión municipal en beneficio laboral del personal distrito de Torata, 2018. **Resultados:** la investigación indica correlación clara y sustancial de las acciones que toma la administración municipal en beneficio laboral de los empleados Municipalidad distrital de Torata, 2018. **Conclusión:** hecha análisis del comportamiento de los agentes del municipio y los empleados revela existencia de correlación (ρ) de 0,758, sugiriendo mejorar en las diferentes áreas de la dependencia municipal empeñar estrategias que tengan satisfacción laboral de los trabajadores. (p. 69)

Sihuincha y Ticllasuca (2018), investigación "Área de administración y relación benéfica laboral de trabajadores de Municipalidad Provincial de Angaraes, 2016". **objetivo:** explicar relación del área de administración y relación benéfica laboral de trabajadores de Municipalidad Provincial de



Angaraes (2016). **Conclusión:** con la experiencia de antecedentes previos, el área de administración de la Municipalidad de Angaraes, entreteteje normas de correlación con los trabajadores de la entidad propiciando muestras de solidaridad, cooperación que permite una relación directa y significativa en favor de los trabajadores. (p. 152)

Vega (2017) tesis titulada "Relación del Área de transportes y la Empresa Municipal de Peajes-Lima, 2016". **Objetivo:** establecer relación del Área de transportes y la Empresa Municipal de Peajes-Lima, 2016. **Conclusión:** la correlación entre el Área de transportes y la Empresa Municipal de Peajes – Lima, 2016 es óptima por escalas de tiempo.

Córdova y Arévalo (2018) tesis titulada "Gestión Municipal y la Relación Laboral de los Trabajadores, Distribuidora Tulipán S.A.C, Tarapoto, 2017". **Objetivo:** Identificar relación laboral de Gestión Municipal y los trabajadores Distribuidora Tulipán S.A.C, Tarapoto, 2017". **Conclusión:** la empresa carece de planificación efectiva, indica deficiencia en la gestión administrativa, donde las actividades de la empresa no pueden ser programadas y controladas adecuadamente.

Briceño (2020), estudio "Administración y desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Chepén, 2020". **Objetivo:** identificar relación de Administración y Desempeño Laboral de la Municipalidad de Chepén.2020. **Resultados.** una buena administración de la organización influye positiva y eficazmente en el desempeño de los trabajadores de una institución, donde las habilidades, destrezas y virtudes son entes trascendentales en la jefatura municipal. **Conclusión:** la Municipalidad conduce facilitar el óptimo desempeño laboral de los empleados. (p. 32)



2.1.3. A nivel local

Umiña (2018) titulada "Desempeño laboral en la gestión de la Municipalidad Distrital de Capachica, 2017". **Objetivo:** conocer el desempeño laboral de los empleados en la gestión de la Municipalidad Distrital de Capachica, 2017. **Condición:** Los hallazgos indican 50% del personal empleado por la Municipalidad poseen títulos de Educación Superior y estudios de postgrado. **Resultados:** 62,50% de los funcionarios están al día en sus conocimientos y competencias, se considera óptimo. Además, 80% de los funcionarios y empleados poseen actualización y formación especializada. **Conclusión:** la superación personal influye positivamente el perfil del personal en la gestión municipal. (p. 79)

Bustamante (2020) Tesis "Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad de El Collao - Ilave, 2019". **objetivo:** conocer el nivel de relación de clima organizacional y satisfacción laboral del personal, Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2019. **Resultados:** Existe asociación positiva de nivel del clima organizacional y el personal administrativo del distrito de El Collao. **Conclusión:** la correlación del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral, Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2019 es positiva.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Gestión administrativa

Para Sihuincha y Ticllasuca (2018) conceptualizan la gestión uso de metodologías, herramientas protocolos la administración la facilitación de esfuerzos organizativos." (p. 38).



Según Hellriegel et al. (2009), se refiere al proceso tomar decisiones adecuadas que gobiernen eficazmente una organización mediante las funciones clave de planificar, organizar, dirigir y regular. A los empleados no sólo se les exige que cumplan con sus responsabilidades laborales primarias, sino también que posean la capacidad de realizar tareas administrativas, independientemente de que entren dentro de su función designada. (p. 9).

La gestión administrativa abarca toda la gama de actividades encaminadas a coordinar eficazmente los esfuerzos de una entidad colectiva. Supone la persecución estratégica de metas u objetivos mediante la ejecución de una obra con planificación, organización, dirección y control. (Lara, 2016), Pág.70)

Bolaños y Bolaños (2013) definen la administración como la capacidad organizativa de una institución con una planificación estratégica, dirigir eficazmente los recursos para el éxito de objetivos predeterminados.

García (2014), la gestión es un proceso complejo que se caracterizan por la estructura distinta y organizada. Estas fases incluyen la coordinación, la ejecución, el seguimiento y la interconexión de diferentes funciones. El proceso de identificación y establecimiento está determinado por el área de empadronamiento de personal del municipio. (p.14).

Briseño (2020), refiere al enfoque sistemático crear y mantener una atmósfera propicia en la que los individuos colaboren en grupos para alcanzar eficazmente objetivos predeterminados. (p. 161).



Son acciones sistemáticas y procedimentales utilizadas para ejecutar los procedimientos de gestión y alcanzar los objetivos predeterminados de una organización o corporación. (David, 2013).

Pando (2021), la gestión administrativa puede definirse como un proceso único que abarca las actividades de planificación, organización, ejecución y regulación. Estas actividades orientadas con un objetivo identificar las metas, que se realizan mediante el uso de recursos humanos y de otro tipo. (p. 5).

Koontz et al. (2012), el uso de funciones de gestión ofrece un marco valioso para la organización del conocimiento de gestión. La categorización de conceptos novedosos, descubrimientos recientes de la investigación o metodologías innovadoras puede atribuirse fácilmente a los ámbitos de la planificación y regulación. (p. 30).

Castillo (2002), las funciones administrativas comprenden una serie de acciones interconectadas que tienen por objeto garantizar la viabilidad de las operaciones en el ejercicio de sus funciones. (p. 275).

2.2.1.1 Planificación

Según Koontz et al. (2012), la planificación puede describirse como un enfoque sistemático de la toma de decisiones que implica la previsión de sucesos futuros y el uso de esta previsión para determinar las acciones adecuadas que deben emprenderse y la forma en que deben ejecutarse. (p. 33)

Según Santos y Yanccehuallpa (2019), la planificación puede definirse como el proceso de prever escenarios futuros y establecer las



metas y objetivos específicos, así como formular estrategias para alcanzarlos al tiempo que se mitigan los riesgos. (p. 22).

El proceso de planificación comienza con el acto de toma de decisiones, que incluye varios procedimientos destinados a identificar problemas y determinar distintas líneas de actuación. Además, la evaluación de este proceso se lleva a cabo para valorar el éxito de una toma de decisiones acertada. (Asensio, 2012, pág. 32)

De ahí, que la fase más imperiosa es el establecimiento de criterios de decisión. Posteriormente, estos criterios se priorizan en función de su importancia relativa. Los pasos siguientes incluyen el desarrollo de varias líneas de actuación, su posterior análisis, la selección de una opción preferida para su aplicación y la posterior evaluación de la eficacia de la elección.

Koontz et al. (2012), menciona la planificación como un conjunto de actividades complementarias y necesarias para toma de decisiones que contribuyen a la realización del objetivo previsto. (p.30).

Lara (2016), la planificación implica predeterminar las acciones, los métodos, los plazos y las personas responsables de una determinada tarea u objetivo. El proceso de planificación sirve como medio para salvar la disparidad existente entre nuestro estado actual y nuestro estado futuro deseado. El objetivo de la planificación es mitigar eficazmente los riesgos y aprovechar al mismo tiempo las oportunidades potenciales. (p. 28).



2.2.1.2 Organización

Constituye la estructuración de todas las actividades y tareas, de acuerdo con los planes preestablecidos a ejecutarse” (Cano, 2017, pág. 53)

Lara (2016), el concepto de organización implica la coordinación sistemática de actividades esenciales encaminadas a alcanzar un objetivo compartido. Esto implica la delimitación explícita de objetivos, políticas, tareas y funciones para cada puesto dentro de la estructura organizativa. Además, requiere el establecimiento de niveles jerárquicos apropiados, así como la especificación de procedimientos, sistemas y técnicas necesarios para la ejecución de diversas actividades. Por otra parte, es el establecimiento de canales de información eficaces en una organización.

Santos y Yancehuallpa (2019) realizaron un estudio centrado en las estructuras y procesos con metodologías adecuadas orientadas a la racionalización de las tareas. (p. 22).

La organización implica disponibilidad del cronograma hábil facilitando su colaboración y garantizando su uso eficaz. Esto se hace con el objetivo de maximizar los beneficios derivados de estos recursos y aumentar el presupuesto para que la organización sea una institución fundamental del proceso administrativo, responsable de coordinar y gestionar las tareas asignadas a los empleados de forma eficaz y oportuna. La organización delega y asigna tareas entre sus colaboradores, que constituyen la institución, con el objetivo de establecer y reconocer las conexiones necesarias. (Asensio, 2012. p. 36)



Los componentes de la administrativa están enmarcados dentro del marco de tareas que deben cumplir los empleados de la organización. Estas instrucciones se imparten con el fin de alcanzar los objetivos predeterminados. Los trabajadores poseen una meta claramente definida, que desempeña un papel crucial dentro de cada grupo, y también están dotados de los recursos necesarios para ejecutar sus responsabilidades con eficacia y eficiencia. (Koontz et al., 2012, p.30).

2.2.1.3 Dirección

La tercera etapa administrativa de la práctica de la gestión, que incluye la acción, la ejecución y la dinámica interpersonal. El tema está estrechamente relacionado gestión del personal (Chiavenato, 2013, pág. 149)

Briseño (2020), considera la dirección una función primordial en la gestión estratégica que abarca los factores externos que conforman el entorno operativo. Esto incluye un estudio exhaustivo y específico dentro de la organización, así como una evaluación minuciosa de las fuerzas competitivas. El objetivo primordial de esta tarea es discernir y determinar eficazmente las posibles vías para obtener una ventaja competitiva. El uso de la gestión estratégica se limitó primero a las grandes empresas.

Santos y Yanccehuallpa (2019), implican la implementación integral de todas las etapas del proceso administrativo, incluyendo la administración y asignación efectiva de recursos, así como el ejercicio del liderazgo. (p. 23).



El proceso gestión está integrado por varios elementos, como: identidad organizativa, actitudes puntuales, muestra de personalidad, percepción del grupo, aprendizaje competitivo puesta del liderazgo. Dentro del ámbito de la gestión, es importante tener en cuenta algunas acciones de gestión, como la aplicación de moratorias y la formulación de procesos. (Asensio, 2012, p. 42)

El proceso de dirigir una organización es fomentar la correlación entre los objetivos de la organización y la pertenencia del grupo con identidad. El concepto de liderazgo implica la presencia de individuos dispuestos a seguir a otros, y los seguidores tienden a alinearse con quienes pueden satisfacer sus necesidades. Por consiguiente, el liderazgo engloba varios factores, como la motivación, los estilos y métodos de liderazgo y la comunicación eficaz. (Koontz et al., 2012, p.31).

2.2.1.4 Control

Mercado (2017), el control es la etapa en la que se implementan las funciones de control para cumplir eficazmente las fases, garantizando su contribución colectiva para la consecución de la meta de la organización. Al contrario, existe fase independiente que tiene como muestra la planificación, organización y gestión intrínsecamente relacionados con el control del proceso de gestión, entrelazado simultáneamente con las muchas otras fases. (p. 42)

Santos y Yanccehuallpa (2019), establecen normas para evaluar los resultados alcanzados, rectificar irregularidades y mejorar las operaciones positivas. (p. 23).



“Esta línea, tiene la finalidad de verificar los resultados de la organización para ajustar los objetivos planteados” (Chiavenato, 2013, pág. 150).

El proceso incluye la evaluación y rectificación del rendimiento de los empleados y del funcionamiento general organización, con el objetivo de mitigar cualquier peligro inherente a cada institución determinada. Los indicadores que se evaluarán incluyen la recopilación de conclusiones, la comunicación de los métodos de medición y la propuesta de medidas correctoras. (Asensio, 2012, p. 57)

La importancia del seguimiento y la evaluación reside en la facilitación de operaciones eficaces dentro de la institución municipal, incluidos sus procedimientos administrativos y de gestión. En este contexto, una gestión eficaz requiere el establecimiento de programas de trabajo inequívocos, la delimitación de responsabilidades, la aplicación de sistemas operativos eficientes y mecanismos integrales de seguimiento, evaluación y control de los planes, programas y proyectos municipales. (Paucar, 2018, pág. 48)

El control es el proceso de evaluación y aplicación de medidas correctivas para regular el rendimiento de las personas y las organizaciones, con el fin de alinear los resultados reales predeterminados en función de control abarca tareas asociadas a la medición de los logros, como la presupuestación de los gastos y el

seguimiento de las horas de trabajo no realizadas. Estos métodos sirven como mecanismos para mantener el control. (Koontz et al., 2012, p.31).

2.2.2 Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo es una medida del nivel en que los individuos obtienen satisfacción de su empleo. Por lo tanto, la satisfacción laboral se refiere al estado afectivo que experimenta un individuo en su entorno profesional, que es indicativo de su rendimiento óptimo en la tarea. (Cerón, 2002)

Robbins (2004), destacando específicamente que no es un comportamiento sino más bien una actitud. El principio fundamental ampliamente reconocido por los directivos desde hace mucho tiempo relacionada directamente con la productividad de la empresa.

Fernández (2017), la satisfacción laboral puede conceptualizarse en sentido amplio como la disposición general de un individuo hacia su empleo. Las ocupaciones a las que se dedican los individuos incluyen un ámbito más amplio que las meras tareas que realizan. El significado de la satisfacción de un empleado complace componentes relacionados con su profesión. (p. 26).

Davis y Newstrom (2000), indican que las actitudes laborales son los sentimientos que experimentan los empleados hacia su empleo. (p. 23).

Chiarella (2018), es el desempeño que muestra el trabajador el rendimiento y la productividad en la empresa. Si los empleados experimentan altos niveles de satisfacción laboral, es probable que se involucren en sus tareas de manera efectiva, acepten nuevos desafíos, generen resultados valiosos y desarrollen un sentido de importancia. Por consiguiente, el grado de satisfacción



laboral influye directamente en los resultados globales obtenidos por la organización. (p. 20)

Según Olivares y Silva (2012):

La percepción y evaluación que tiene un individuo en un área cada vez más importante en la gestión de recursos humanos. Sirve como indicador del rendimiento global de la organización, abarcando su nivel de productividad, ayuda a tomar decisiones informadas sobre políticas institucionales y planes estratégicos. (p.65)

Schermerhorn y Osborn (2005) definen satisfacción como:

El grado de percepción agradables o negativos en relación con su empleo. Hay dos aspectos destacables dentro de esta descripción. En primer lugar, la satisfacción se caracteriza como una emoción buena (satisfacción propiamente dicha) o una sensación negativa (insatisfacción). En segundo lugar, se reconoce que este sentimiento puede fluctuar en fuerza en sentido positivo o negativo. (p. 118).

2.2.2.1 Reconocimiento de personal

Palma (1999) "es el reconocimiento de la muestra sus funciones asociadas al trabajo, con responsabilidad e impacto en loa organización" (p. 21).

Alles (2009), la promoción se refiere a una serie de comportamientos deliberados o involuntarios que dan lugar a que un individuo sea ascendido a un puesto superior al que ocupaba



anteriormente. Un programa no puede constar sólo de uno o varios ascensos, ya que éstos sugieren una secuencia de actos o procesos precedentes que dan lugar al nombramiento de un individuo para un puesto diferente. (p. 117)

2.2.2.2 Fortalecimiento de competencias

Chiavenato (2011), las competencias básicas se refieren a los atributos humanos fundamentales, como conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos, valores u otras características, que son importantes para llevar a cabo las tareas y distinguir el rendimiento de los individuos. La especialización técnica o formación de la carrera incluyen las aptitudes y talentos que posee un empleado para ejecutar eficazmente y aplicar las habilidades necesarias para la ejecución satisfactoria de sus tareas. (p. 340)

El espíritu de la organización, ya que significa las medidas proactivas utilizadas por las empresas para cultivar un entorno laboral que promueva un rendimiento óptimo y facilite así la consecución de resultados superiores. (Echevarría & Ortega, 2017, p. 19).

2.2.2.3 Condiciones de trabajo

Zayas et al. (2015), las circunstancias de trabajo incluyen la percepción de disponer de los materiales y recursos esenciales para realizar las tareas, así como mantener la limpieza y el orden. Las circunstancias ergonómicas incluyen elementos de naturaleza sanitaria, segura y bella. (p. 39).



Fernández (2017), se refiere a factores ambientales dentro y alrededor del lugar de trabajo que pueden provocar incomodidad, irritación o peligros potenciales. En consecuencia, las personas que ocupan estos puestos deben adaptarse de forma significativa para mantener sus niveles de productividad y rendimiento. (p. 30).

El estado del entorno laboral está estrechamente asociado a las condiciones de trabajo. Los accidentes laborales y enfermedades profesionales pueden atribuirse a la presencia de circunstancias laborales que incluyen la exposición a factores de riesgo dentro del entorno de trabajo, así como una organización del trabajo subóptima o insuficiente. (Organización Internacional del Trabajo, 2014, pág. 16)

Palma (1999), el concepto de evaluación del trabajo se refiere a la valoración del trabajo basada en la presencia o accesibilidad de características normativas o leyes que rigen las actividades relacionadas con el trabajo. (p. 21).

Robbins y Coulter (2010), perspectiva circunstancias laborales actuales se ve afectada por varios aspectos, incluido el propio trabajador. La concepción contemporánea de un puesto de trabajo engloba varios factores, como las circunstancias laborales, las leyes corporativas y la infraestructura, que se utilizan para evaluar la experiencia del trabajador y su nivel de satisfacción laboral.



2.3 Marco conceptual

Condiciones de trabajo

Es la estimación del entorno laboral en relación con la presencia o accesibilidad de factores o medidas reguladas que rigen las actividades realizadas en el lugar de trabajo.

El control

Se refiere al proceso de verificar que las actividades se materializan de acuerdo con un plan predeterminado, las instrucciones proporcionadas y los principios establecidos.

La coordinación

Es un proceso fundamental que tiene por objeto alinear y sincronizar todas las operaciones al interior de una organización. Sirve como mecanismo para apoyar la ejecución fluida de las tareas y optimizar la consecución de los resultados deseados. Coordina eficazmente diversos elementos, los métodos para lograr los resultados deseados.

La dirección

Es orientar y dirigir organización para que funcione eficazmente. Su objetivo es optimizar la organización en forma eficaz los esfuerzos colectivos de los subordinados hacia un objetivo compartido. Se observa la priorización de los intereses de la organización por sobre los provechos de un grupo de trabajadores.



La gestión

Se refiere al proceso de supervisar y dirigir eficazmente las operaciones de una organización o entidad. Implica la ejecución de tareas encaminadas a lograr determinados objetivos, ya pertenezcan a una empresa o a cualquier otro resultado deseado. En una perspectiva alternativa, la gestión se caracteriza precisamente como el cúmulo de procedimientos implicados en guiar y supervisar las operaciones y el gobierno de una corporación.

Gestión administrativa

El concepto engloba las capacidades de prever, organizar, dirigir, sincronizar y supervisar, y además se consideraba como la habilidad de supervisar a otros.

Proceso administrativo

Abarca la provisión de diversos recursos necesarios para el funcionamiento eficaz de una empresa. Esta etapa puede clasificarse a su vez en dos aspectos distintos: la organización material y la organización social. Esta afirmación postula que un gobernante que demuestra destreza en la administración se considera eficaz, por lo que sugiere que un jefe competente también debe poseer habilidades administrativas.

Satisfacción en el trabajo

Es un tema que ha suscitado cada vez más interés entre la gestión y el nivel de satisfacción de los colaboradores del entorno laboral con la muestra de la productividad dentro de la organización.



Evaluar la satisfacción laboral

Es la toma de fallos pueden elegir teniendo un conocimiento pleno de causa, las políticas y objetivos institucionales.

Reconocimiento personal y/o social

Relacionado a la inclinación a valorar el trabajo propio o el de las personas relacionadas con uno mismo en términos del reconocimiento recibido por los logros en el lugar de trabajo o la influencia de estos logros en los resultados secundarios.



CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño

Es no experimental, se refiere a estudios en los que las variables objeto de investigación no se manipulan intencionalmente. Como lo definen Hernández et al. (2010), estos estudios implican la observación y el análisis de fenómenos del entorno natural (p. 149).

Los estudios transversales se refiere la recopilación de información en un momento específico y en un punto temporal. El objetivo es proporcionar una descripción exhaustiva de las variables y examinar su ocurrencia e interconexión dentro de un marco temporal determinado. (p. 151).

3.2 Tipo

Se ha utilizado el método cuantitativo, indican Hernández *et al.* (2010), mediante el cual se utiliza patrones de comportamiento. (p.4).

- **Descriptivo:** pretenden delinear los rasgos, características y perfiles de individuos, grupos, comunidades, procesos. (p. 80).



- **Explicativo:** Según Hernández et al. (2010), esta investigación es establecer relación causa-efecto entre los factores del entorno específico. (p.81).

3.3 Métodos

Se empleará la técnica hipotético-deductiva. Según Bernal (2010), afirmaciones y suposiciones son comparados con la evidencia empírica. (p.60).

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Está arreglada la totalidad de colaboradores de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022, esto es, en número de 27.

ÁREA	CANTIDAD
Equipo técnico	5
Personal administrativo	7
Personal obrero	15
TOTAL	27

3.4.2 Muestra

Los trabajadores del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022, que son en número de 27 trabajadores.

ÁREA	CANTIDAD
Equipo técnico	5
Personal administrativo	7
Personal obrero	15
TOTAL	27

3.5 Técnicas e instrumentos

3.5.1 Técnica

Metodología elegida es compilar datos en esta investigación es la encuesta. Como señala Bernal (2010), una encuesta es una estrategia de recogida de datos que implica el uso de un cuestionario estructurado para recopilar información para el análisis estadístico. (p.77).

3.5.2 Instrumento

Se ha utilizado el cuestionario, elaborado con una serie de preguntas relativas a los indicadores de las variables.

3.6 Validación de hipótesis

Para examinar la hipótesis, se empleará estadística inferencial, ya que permite la comprobación de hipótesis y la estimación de parámetros (Hernández et al., 2010, p.305). En concreto, se utilizará la prueba Chi-cuadrado para comparar los datos observados. La fórmula de este método es:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

3.7 Validez y confiabilidad del instrumento

Confiabilidad

Se ha realizado a través del Alfa de Combrach, con muestra 5 trabajadores, que representan 18%, obteniendo los siguientes resultados:



- La variable gestión muestra alto grado de consistencia interna, como lo demuestra el coeficiente Alfa de Combrach de 0,901.
- La variable satisfacción laboral demuestra un elevado grado de consistencia interna, con coeficiente Alfa de Combrach de 0,85. Combrach, estudios anteriores por Knapp (2013) y Alkharusi (2010).

VALIDACIÓN

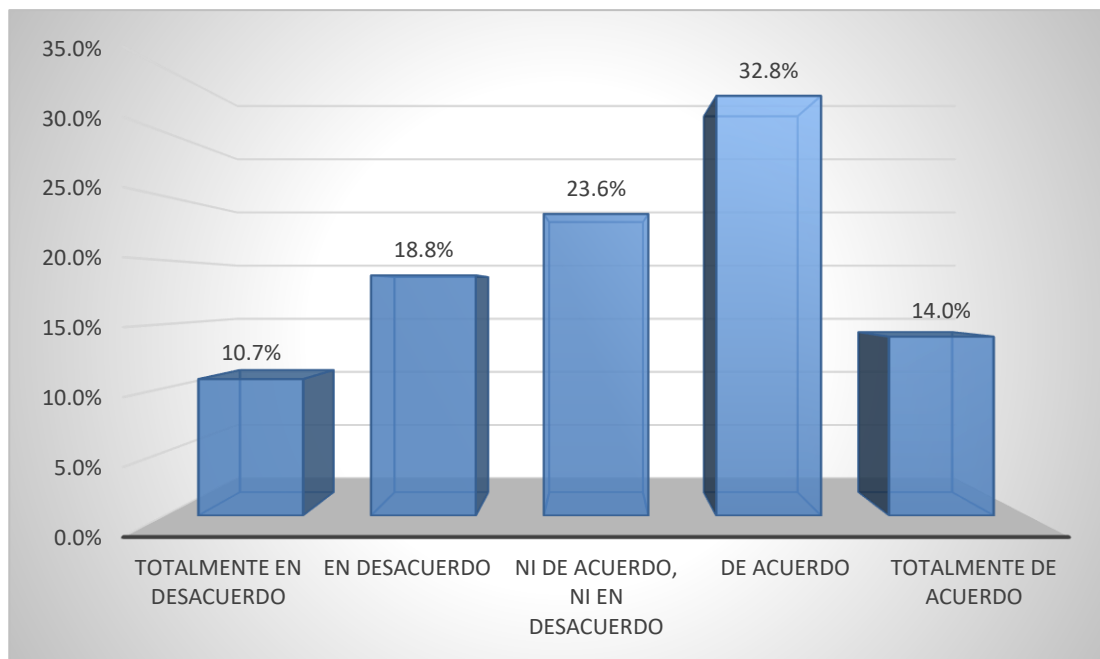
La evaluación de la validez de ambas variables examinadas corrió a cargo de un grupo de tres expertos para comprobar la pertinencia de ítems en los instrumentos.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Resultados: variable gestión administrativa

Figura 1

Nivel de planificación del personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022





Interpretación

En la Tabla 1 y Figura 1, apreciamos el nivel de planificación en la gestión administrativa, percibido por el personal del "Complejo Recreativo Deportivo y de Recreación para la Familia de la Circunscripción de Pilcuyo" en el año 2022. La evaluación se basa en ocho afirmaciones. Para la primera afirmación, "El municipio diversifica las funciones y obligaciones conforme a las metas a cumplir", 55,6% están de acuerdo con la afirmación, mientras que 22,2% está de acuerdo con la afirmación. En cuanto a la segunda afirmación, "El municipio coordina constantemente con los empleados los objetivos que se ha fijado el municipio", se observa que 40,7% está de acuerdo con la afirmación, mientras que 33,3% ni está de acuerdo ni en desacuerdo con ella. Por último, para la tercera afirmación, 37% de los encuestados ni de acuerdo ni desacuerdo con la afirmación, mientras que el 25,9% está de acuerdo con ella. En relación con la cuarta afirmación, que se refiere a la orientación de las políticas hacia el uso eficaz de los recursos en el municipio, se observa que 44,4% de los participantes está de acuerdo con esta afirmación. 9% está no se encuentra de acuerdo con la afirmación. En cuanto a la quinta afirmación, 29,6% de los encuestados no muestra su acuerdo con la afirmación, mientras que 25,9% está de acuerdo con ella. En cuanto a la sexta afirmación, "La dirección está orientada a tener en cuenta los presupuestos en el momento de la planificación", se observa que 37% de los participantes está de acuerdo con la afirmación, mientras que 25,9% está en desacuerdo con ella. En relación con la séptima afirmación, se observa que el 29,6% de los encuestados se muestra de acuerdo, mientras que 22,2% ni está de acuerdo ni en desacuerdo. En relación con la octava afirmación, se observa



que el 37% de los encuestados se muestra de acuerdo, mientras que 18,5% se muestra en desacuerdo.

De conformidad a los resultados medios finales, se determina que 32,8% de los participantes en las encuestas expresan su conformidad con las afirmaciones ofrecidas. Además, 23,6% de los encuestados indicó una postura neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo con los comentarios. Por otra parte, 18,8% de quienes participaron en la encuesta mostraron su desacuerdo con las afirmaciones, mientras que 14% expresó estar totalmente de acuerdo con las mismas.

Tabla 1

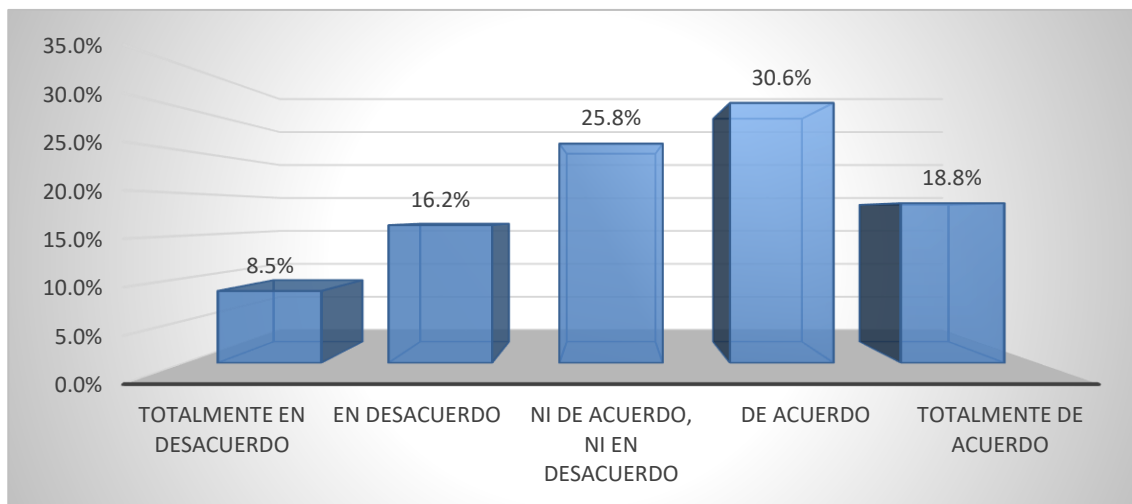
Nivel de planificación del personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022

PLANIFICACIÓN	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
La municipalidad realiza funciones en base a objetivos y metas.	1	3.7%	2	7.4%	3	11.1%	6	22.2%	15	55.6%	27	100.0%
Se coordina constantemente con los servidores sobre las metas que la municipalidad se ha trazado.	3	11.1%	3	11.1%	9	33.3%	11	40.7%	1	3.7%	27	100.0%
Los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.	4	14.8%	5	18.5%	10	37.0%	7	25.9%	1	3.7%	27	100.0%
Las políticas están orientadas para hacer un uso eficiente de los recursos de la municipalidad.	1	3.7%	8	29.6%	6	22.2%	12	44.4%	0	0.0%	27	100.0%
Las políticas están orientadas a motivar y estimular a los servidores.	3	11.1%	8	29.6%	5	18.5%	7	25.9%	4	14.8%	27	100.0%
La gestión esta direccionada a tomar en cuenta los presupuestos al momento de la planeación.	1	3.7%	5	18.5%	7	25.9%	10	37.0%	4	14.8%	27	100.0%
El presupuesto asignado es suficiente para que el área cumpla con los resultados esperados.	5	18.5%	5	18.5%	6	22.2%	8	29.6%	3	11.1%	27	100.0%
Están definidos los planes de trabajo por cada dirección y oficina.	5	18.5%	5	18.5%	5	18.5%	10	37.0%	2	7.4%	27	100.0%
PROMEDIO	2.9	10.7%	5.1	18.8%	6.4	23.6%	8.9	32.8%	3.8	14.0%	27.1	100.0%

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la obra del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento – Pilcuyo

Figura 2

Nivel de organización de la gestión administrativa según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022

**Interpretación**

En la Tabla 2 y Figura 2, correspondientes al grado de organización de la gestión administrativa, evaluados por el personal del proyecto "Complejo Deportivo Recreativo y de Esparcimiento para la Familia de la Circunscripción Pilcuyo" en el año 2022.

La evaluación se basa en ocho afirmaciones. Para la primera afirmación, "Posee tareas y funciones bien definidas para su ejecución", 33,3% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que 29,6% está de acuerdo con la afirmación. En cuanto a la segunda afirmación, "El municipio emplea personal especializado en cada dirección y oficina". Se observa que 55,6% de los encuestados exteriorizan su acuerdo con dicha afirmación, pero 18,5% ni está de acuerdo ni en desacuerdo con ella. Esto se refiere específicamente a la tercera afirmación, que postula que la asignación de tareas dentro de los ámbitos mencionados depende del nivel de experiencia y profesionalidad que exijan los respectivos puestos.



Los datos revelan que 25,9% de los encuestados muestra su discrepancia con la aseveración anterior, mientras que 22,2% está de acuerdo. La afirmación en cuestión se refiere a la existencia de un manual de funciones actualizado en su respectiva región. Los datos revelan que 29,6% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, mientras que un porcentaje igual ni está de acuerdo ni en desacuerdo. Concretamente, para la quinta afirmación, 44,4% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, y 25,9% está de acuerdo con la afirmación. Asimismo, para la sexta afirmación cada una de las áreas de trabajo son adecuadas", no se proporciona el porcentaje de participantes que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que 25,9% está conforme con la afirmación. De ahí 33,3% muestra afirmación aceptada, mientras 29,6% indica estar de acuerdo.

Esto se refiere específicamente a la séptima afirmación, que sugiere que los funcionarios son convocados a reuniones con el fin de intercambiar ideas y criterios. Los datos revelan que 33,3% muestran absolutamente de acuerdo con la afirmación, mientras que 25,9% ni está de acuerdo ni en desacuerdo. Concretamente, en el caso de la octava afirmación, relativa a la coordinación de la utilización de tareas, 29,6% de los participantes manifiesta estar de acuerdo, y otro 29,6% expresa estar totalmente de acuerdo.

Según los resultados medios finales, se tiene que 30,6% de los participantes se muestra conforme con las afirmaciones facilitadas, mientras que 25,8% se mantiene neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Además, 18,8% está totalmente de acuerdo con las afirmaciones, mientras que el 16,2% expresa su desacuerdo.

Tabla 2

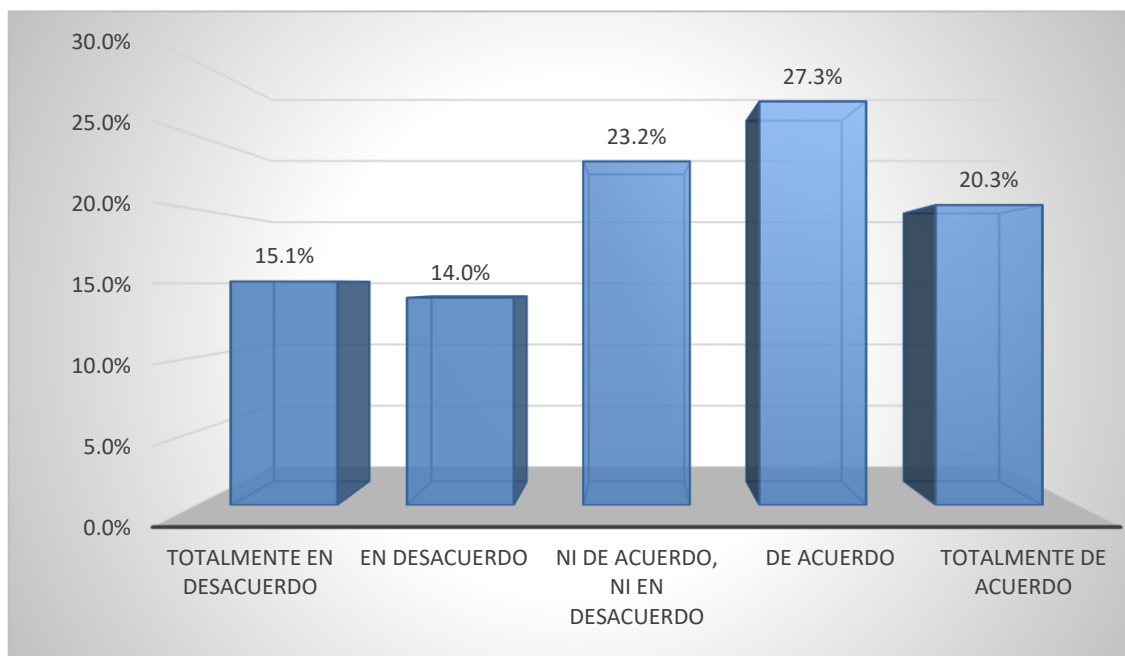
Nivel de organización de la gestión administrativa según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022

ORGANIZACIÓN	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
La municipalidad ofrece normas claras para la ejecución de obras.	3	11.1%	3	11.1%	9	33.3%	8	29.6%	4	14.8%	27	100.0%
La municipalidad tiene personal con conocimiento y experiencia en la ejecución de obras.	4	14.8%	2	7.4%	5	18.5%	15	55.6%	1	3.7%	27	100.0%
Los cargos de confianza son evaluados para delegar funciones específicas.	4	14.8%	7	25.9%	6	22.2%	6	22.2%	4	14.8%	27	100.0%
El municipio vela la seguridad ciudadana de acuerdo a las normas establecidas.	1	3.7%	8	29.6%	8	29.6%	8	29.6%	2	7.4%	27	100.0%
El alcalde y funcionarios de áreas actualizan las normas según las necesidades.	1	3.7%	3	11.1%	12	44.4%	7	25.9%	4	14.8%	27	100.0%
La ejecución de obras corresponde a las acciones específicas.	1	3.7%	4	14.8%	5	18.5%	8	29.6%	9	33.3%	27	100.0%
El trabajo en equipo es una buena norma, por tanto, temporalmente se reúnen para intercambiar experiencias.	2	7.4%	3	11.1%	7	25.9%	6	22.2%	9	33.3%	27	100.0%
Dentro de la organización municipal existe reuniones interpersonales para evaluar el avance de las obras.	2	7.4%	5	18.5%	4	14.8%	8	29.6%	8	29.6%	27	100.0%
PROMEDIO	2.3	8.5%	4.4	16.2%	7	25.8%	8.3	30.6%	5.1	18.8%	27.1	100.0%

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la obra del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento – Pilcuyo

Figura 3

Nivel de Dirección de la gestión administrativa según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022



INTERPRETACIÓN

Analizamos los datos de la Tabla 3 y Figura 3, dirección percibida por personal del "Complejo Recreativo Deportivo y Recreativo de la Familia de la Circunscripción de Pilcuyo" en el año 2022. La evaluación consta de ocho afirmaciones. Para la primera afirmación, "La dirección administrativa demuestra un liderazgo efectivo", se observa que 37% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, mientras que 22,2% está en desacuerdo con la misma. Pasando a la segunda afirmación, los empleados ", ... Los datos revelan que 51,9% de los encuestados está muy de acuerdo con la afirmación, mientras que 37% está de acuerdo. En cuanto a la tercera afirmación, que se refiere a la familiaridad con la misión y la visión de la organización, 25,9% de los participantes se muestra muy en



desacuerdo, seguido de un porcentaje igual que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. En cuanto a la cuarta afirmación, que se refiere a la implicación activa de todo el personal por parte de la dirección, no se han facilitado datos concretos. Se observa que 29,6% de los encuestados está de acuerdo con la cuarta afirmación, que dice que 6% de los participantes en la encuesta muestran su conformidad con la afirmación citada, mientras que otro 25,9% ni está de acuerdo ni en desacuerdo. En cuanto a la quinta afirmación, "a misión y la visión de la entidad", 33,3% está de acuerdo con la afirmación, y 22,2% ni está de acuerdo ni en desacuerdo. En cuanto a la sexta afirmación, "La dirección determina la estructura funcional teniendo en cuenta el grado de confianza", se observa que 29,6% están de acuerdo con la afirmación. En relación con la séptima afirmación, se observa que 29,6% de los encuestados se muestra totalmente en desacuerdo, mientras que un porcentaje igual 29,6% se muestra de acuerdo. En cuanto a la octava afirmación, 29,6% de los encuestados se muestra de acuerdo, mientras que 25,9% ni está de acuerdo ni en posición contrapuesta.

Los resultados finales, determinan 27,3% expresa estar de acuerdo con las afirmaciones ofrecidas, mientras que 23,9% se mantiene neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Además, 20,3% de los participantes se muestra totalmente de acuerdo con las afirmaciones, mientras que 15,1% expresa su total desacuerdo.

Tabla 3

Nivel de Dirección de la gestión administrativa según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022

DIRECCIÓN	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
El liderazgo es el eje de una buena Gestión administrativa.	5	18.5%	6	22.2%	10	37.0%	4	14.8%	2	7.4%	27	100.0%
Una gestión correlacionada con sus trabajadores es un buen método.	2	7.4%	1	3.7%	0	0.0%	10	37.0%	14	51.9%	27	100.0%
Desarrollar constantemente la práctica de misión y visión es el eje de la organización.	7	25.9%	3	11.1%	7	25.9%	6	22.2%	4	14.8%	27	100.0%
El principio de una buena dirección es integrar la participación activa del personal	3	11.1%	6	22.2%	7	25.9%	8	29.6%	3	11.1%	27	100.0%
La direccionalidad óptima de la organización es relacionarse con todas a las áreas	4	14.8%	4	14.8%	6	22.2%	9	33.3%	4	14.8%	27	100.0%
La dirección determina las funciones de acuerdo a la estructura de la identidad.	0	0.0%	6	22.2%	7	25.9%	6	22.2%	8	29.6%	27	100.0%
La dirección debe velar la seguridad y promoción de trabajadores.	8	29.6%	1	3.7%	6	22.2%	8	29.6%	4	14.8%	27	100.0%
La dirección fomenta relaciones de Democráticas y armoniosas entre todo el personal	4	14.8%	3	11.1%	7	25.9%	8	29.6%	5	18.5%	27	100.0%
PROMEDIO	4.1	15.1%	3.8	14.0%	6.3	23.2%	7.4	27.3%	5.5	20.3%	27.1	100.0%

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la obra del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento – Pilcuyo

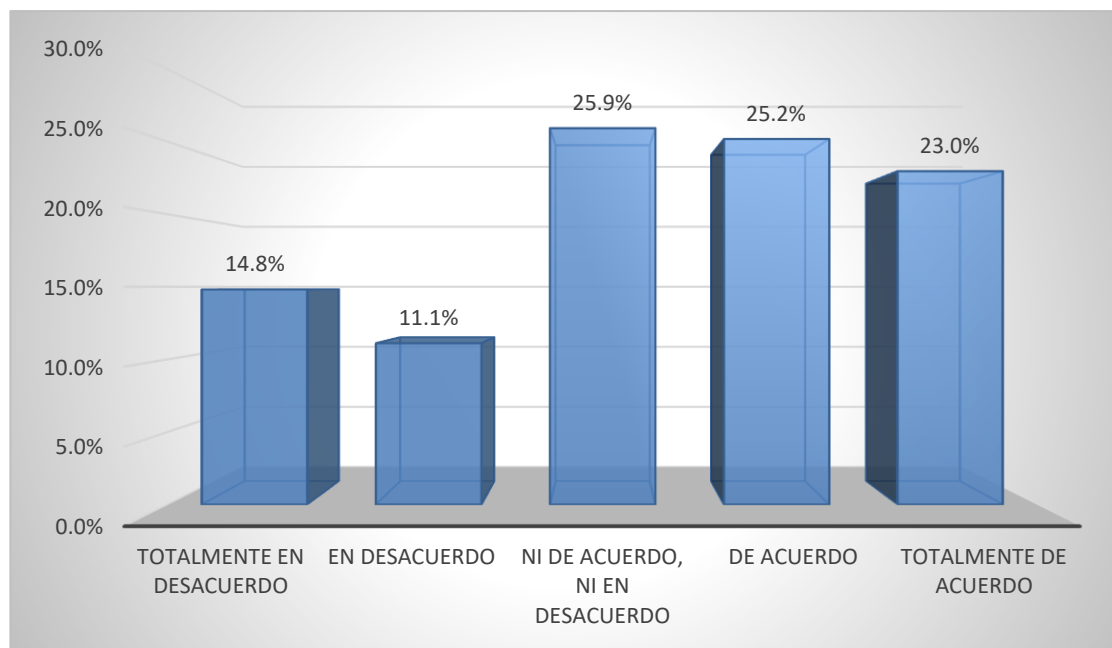
Tabla 4

Control según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022

CONTROL	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
La gestión verifica el cumplimiento del avance de la obra.	4	14.8%	1	3.7%	6	22.2%	11	40.7%	5	18.5%	27	100.0%
La administración prevé responsabilidad de las funciones de los trabajadores de la obra.	3	11.1%	4	14.8%	9	33.3%	5	18.5%	6	22.2%	27	100.0%
La evaluación del avance de la obra es para reformular algunos errores.	4	14.8%	4	14.8%	5	18.5%	7	25.9%	7	25.9%	27	100.0%
El jefe del área de administración debe estar en coordinación con el alcalde.	4	14.8%	3	11.1%	7	25.9%	7	25.9%	6	22.2%	27	100.0%
Todos los trabajadores de la entidad están en relación de armonía.	5	18.5%	3	11.1%	8	29.6%	4	14.8%	7	25.9%	27	100.0%
PROMEDIO	4	14.8%	3	11.1%	7	25.9%	6.8	25.2%	6.2	23.0%	27	100.0%

Figura 4

Control según el personal de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022



INTERPRETACIÓN

Los resultados del nivel de control de la gestión administrativa en el "Complejo Deportivo Recreativo y de Esparcimiento para la Familia de la Circunscripción de Pilcuyo" en el año 2022. La evaluación consta de cinco ítems. El primer ítem, corresponde el desempeño de los trabajadores", 40,7% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, mientras que 22,2% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. En cuanto a la segunda afirmación, "La dirección administrativa controla el cumplimiento de metas y objetivos", 33,3% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, mientras 22,2% está totalmente de acuerdo con la afirmación. 2% se muestra absolutamente de acuerdo con la primera afirmación, según la cual la dirección administrativa aplica mutación en los procesos administrativos para optimizar los objetivos.



En cambio, 25,9% están de acuerdo con la tercera afirmación, mientras que otro 25,9% está de acuerdo con ella. Del mismo modo, 25,9% de los encuestados está de acuerdo con la cuarta afirmación, determina la gestión administrativa cumple las políticas admitidas por la organización. Un 9% muestra su acuerdo con la afirmación, mientras que otro 25,9% no se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo. En cuanto a la quinta afirmación, referido a la intervención activa de la autoridad, se observó que 29,6% no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que 25,9% estaba absolutamente de acuerdo.

De acuerdo con los resultados medios finales, se observa que 25,9% de quienes participaron en calidad de encuestados expresó una postura neutral ante las afirmaciones ofrecidas, mientras que 25,2% se mostró de acuerdo con ellas. Además, 23% de los participantes estaba totalmente de acuerdo con las afirmaciones, mientras que 14,8% estaba totalmente en desacuerdo.

4.2. Resultados: variable satisfacción laboral

Tabla 5

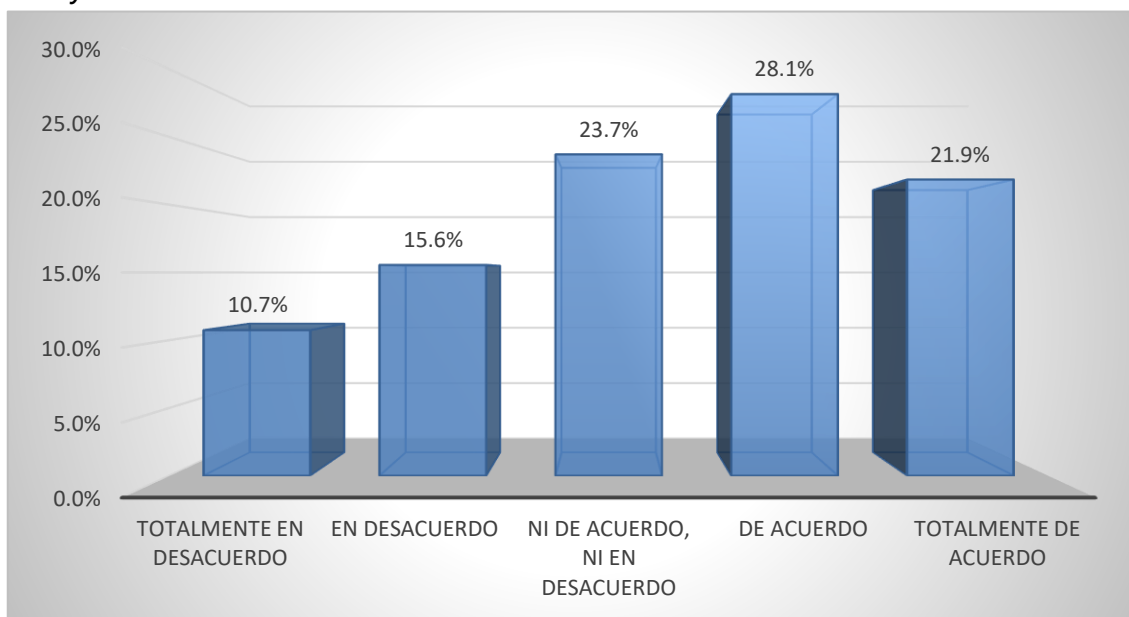
Nivel de satisfacción en reconocimiento del personal, según los trabajadores de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022

RECONOCIMIENTO DE PERSONAL	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Ud., está satisfecho con el método de la empresa para postular para algún ascenso	3	11.1%	0	0.0%	3	11.1%	5	18.5%	16	59.3%	27	100.0%
Existe por casos excepcionales incentivos adicionales en relación a sus labores.	3	11.1%	1	3.7%	6	22.2%	17	63.0%	0	0.0%	27	100.0%
El gerente municipal valora los niveles de desempeño de profesionales.	6	22.2%	4	14.8%	7	25.9%	6	22.2%	4	14.8%	27	100.0%
La responsabilidad en el trabajo hace sentir identidad y compromiso con le identidad.	0	0.0%	6	22.2%	8	29.6%	6	22.2%	7	25.9%	27	100.0%
El trabajo hace sentir compromiso según las expectativas.	1	3.7%	3	11.1%	5	18.5%	12	44.4%	6	22.2%	27	100.0%
Cuando existe mal trato en la empresa nos hace pensar reprimido, obstaculiza nuestro compromiso.	2	7.4%	9	33.3%	6	22.2%	5	18.5%	5	18.5%	27	100.0%
La severidad y tolerancia con los jefes de área beneficia más compromiso con la identidad.	7	25.9%	4	14.8%	4	14.8%	5	18.5%	7	25.9%	27	100.0%
Al lograr resultados positivos nos fortalece seguir bregando muestra de identidad.	2	7.4%	6	22.2%	8	29.6%	8	29.6%	3	11.1%	27	100.0%
	2	7.4%	5	18.5%	11	40.7%	4	14.8%	5	18.5%	27	100.0%
PROMEDIO	2.9	10.7%	4.2	15.6%	6.4	23.7%	7.6	28.1%	5.9	21.9%	27	100.0%

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la obra del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento – Pilcuyo

Figura 5

Nivel de satisfacción en reconocimiento del personal, según los trabajadores de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022



INTERPRETACIÓN

La tabla y la Figura 5, hallazgos relativos al grado de satisfacción del personal en términos de reconocimiento, reportado por los trabajadores involucrados en el proyecto "Complejo Deportivo Recreativo y de Esparcimiento para la Familia del Distrito de Pilcuyo" en 2022. La evaluación comprende nueve afirmaciones, la primera de las cuales aborda la satisfacción con el proceso de solicitud de ascensos de la empresa. En relación a la segunda afirmación, se observa 63% de los encuestados expresa estar de acuerdo, sin embargo, 22,2% se mantiene neutral frente a la afirmación. En cuanto a la tercera afirmación, se observa que la organización concede una importancia significativa a los altos niveles de rendimiento. Se observa 25,9% de los encuestados muestra una postura neutral ante la afirmación, no expresando ni acuerdo ni desacuerdo. 9% de los encuestados tiene una postura neutra ante la afirmación, mientras 22,2%



se muestra de acuerdo con la misma, refiriéndose específicamente al papel de la evaluación en la mejora del rendimiento en las tareas.

Los datos revelan 29,6% de los encuestados muestra una postura neutra ante la afirmación, mientras que 22,2% expresa su acuerdo con la quinta afirmación. Según los datos, es evidente que una proporción significativa de individuos, concretamente 44,4%, está de acuerdo con la noción de que su trabajo contribuye a su realización personal. Además, otro 22,2% con la muestra de la afirmación. El sexto punto, que se refiere a la medida en que el empleo de una persona le permite satisfacer sus aspiraciones económicas, no se facilitaron estadísticas ni porcentajes específicos. Los datos revelan 33,3% se muestran en desacuerdo con la afirmación, mientras que 22,2% ni está de acuerdo ni en desacuerdo.

Concretamente, para la séptima afirmación, 25,9% un porcentaje está de acuerdo. Pasando a la octava afirmación "Llevarse bien en el trabajo", 29,6% se muestra neutral, mientras que otro 29,6% está de acuerdo con la afirmación. En cuanto a la novena afirmación "Estoy satisfecho con los resultados de mi trabajo", 40,7% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que 18,5% está muy de acuerdo y otro 18,5% en desacuerdo.

Basándose en los resultados medios finales, se puede determinar que 28,1% de los encuestados se muestra de acuerdo con las afirmaciones presentadas. Además, 23,7% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con las afirmaciones, seguido 21,9% que está muy de acuerdo, 15,6% que está en desacuerdo y 10,7% que está muy en desacuerdo con las afirmaciones.

Tabla 6

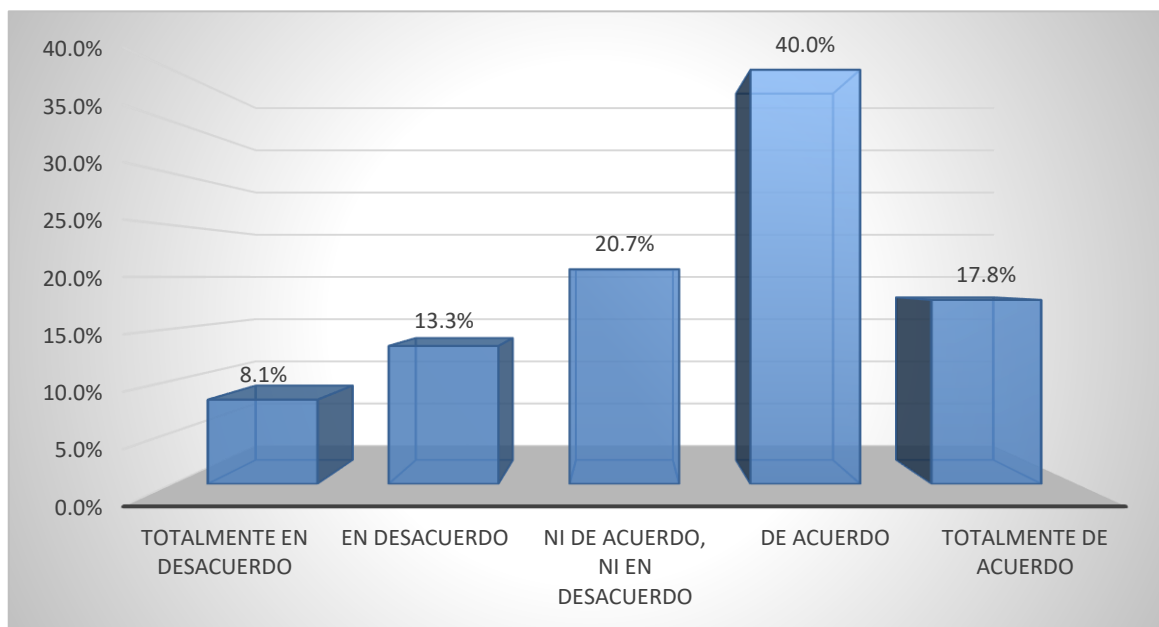
Nivel de satisfacción en fortalecimiento de competencias, según los trabajadores de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de pilcuyo" 2022

FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTAL	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
la institución se preocupa por la estabilidad de su personal.	1	3.7%	1	3.7%	5	18.5%	18	66.7%	2	7.4%	27	100.0%
ud., persiste una planificación permanente de capacitaciones del personal por áreas.	3	11.1%	4	14.8%	6	22.2%	7	25.9%	7	25.9%	27	100.0%
existe en la organización compañeros con mucha experiencia y demuestra sin problemas	3	11.1%	6	22.2%	4	14.8%	9	33.3%	5	18.5%	27	100.0%
la entidad prevé cómo promover actualizar a su personal	la	11.1%	3	11.1%	8	29.6%	9	33.3%	4	14.8%	27	100.0%
sus compañeros poseen actualizado sus funciones específicas.	1	3.7%	4	14.8%	5	18.5%	11	40.7%	6	22.2%	27	100.0%
Promedio	2.2	8.1%	3.6	13.3%	5.6	20.7%	10.8	40.0%	4.8	17.8%	27	100.0%

Nota: cuestionario aplicado al personal de la obra del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento – pilcuyo

Figura 6

Nivel de satisfacción en fortalecimiento de competencias, según los trabajadores de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022



INTERPRETACIÓN

Tabla y Figura 6, resultados relativos al nivel satisfacción con respecto a la mejora de las competencias. Estos resultados tienen básicamente las respuestas de los trabajadores involucrados en el proyecto "Complejo Deportivo Recreativo y de Esparcimiento para la Familia del Distrito Pilcuyo" en el año 2022. La evaluación comprende cinco afirmaciones. Para la primera afirmación, que aborda la preocupación de la institución por mantener personal capacitado en sus respectivas funciones, se observa 66,7% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, mientras 18,5% no exteriorizan su conformidad con una u otra posición. Pasando a la segunda afirmación, que indaga sobre el conocimiento de un plan de formación en materias técnicas y específicas relacionadas con su trabajo, se observa 25,9% de los encuestados expresan acuerdo, mientras 25, % expresa estar conforme.



Con respecto a la tercera afirmación, "La institución en la que trabaja demuestra preocupación por la retención de personal cualificado en sus respectivas funciones". Se observa 25,5% ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras 25,9% restante se muestra totalmente de acuerdo con la misma. En relación con la segunda afirmación, se observa 25,9% de los encuestados expresa estar de acuerdo, mientras 25,9% expresa estar completamente de acuerdo. En cuanto a la tercera afirmación, se refiere a la percepción de los encuestados sobre la competencia de sus colegas para realizar su trabajo sin encontrar dificultades.

Los datos revelan 33,3% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación mencionada, mientras 22,2% expresa su desacuerdo sobre la preocupación de la organización por su propio trabajo. En relación con la cuarta afirmación, es evidente 33,3% de los encuestados expresan su acuerdo, mientras 29,6% se mantienen neutrales en cuanto al compromiso de la organización por garantizar la actualización de los conocimientos y competencias de su personal. En cuanto a la quinta afirmación, es evidente 40,7% de los participantes están de acuerdo, 22,2% muy de acuerdo en que sus compañeros de trabajo poseen conocimientos y habilidades actualizados relevantes para sus funciones.

Basándose en los resultados medios finales, se puede determinar 40% de los encuestados se muestra de acuerdo con las afirmaciones presentadas. Además, 20,7% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con las afirmaciones, seguido 17,8% que está muy de acuerdo, 13,3% que está en desacuerdo 8,1% que está muy en desacuerdo con las afirmaciones.

Tabla 7

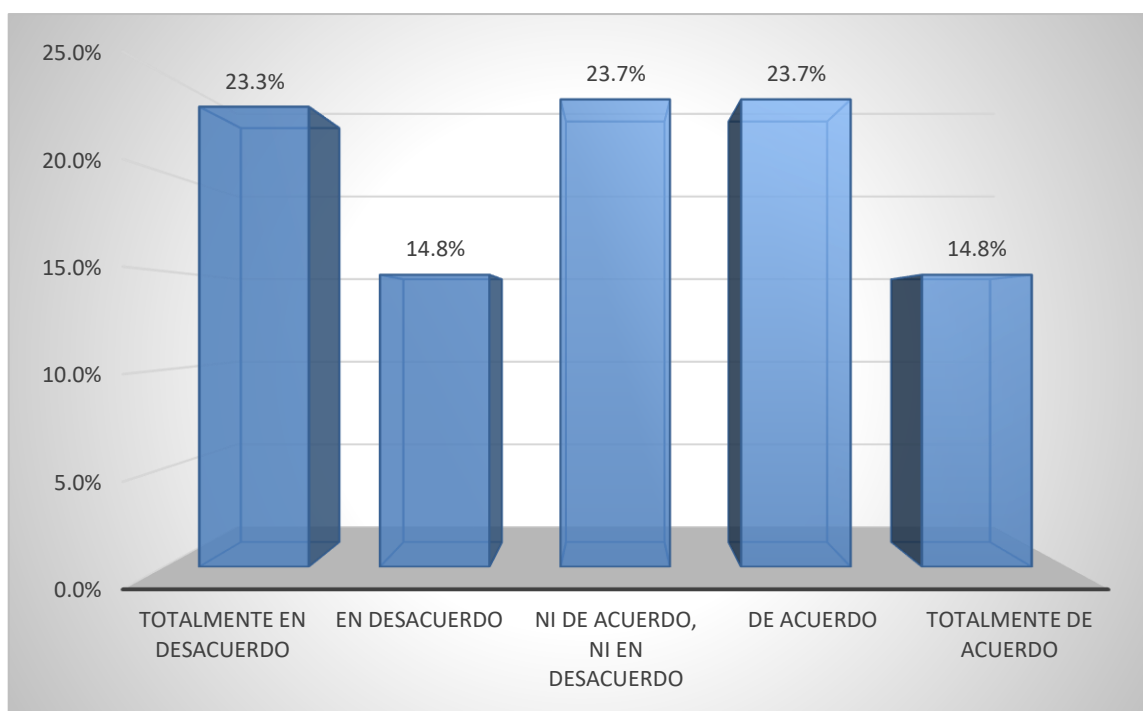
Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo, según los trabajadores de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022

CONDICIONES DE TRABAJO	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
La ubicación de áreas de trabajo facilita cumplir funciones.	5	18.5%	7	25.9%	9	33.3%	5	18.5%	1	3.7%	27	100.0%
El área de mi trabajo es confortable y atractivo.	5	18.5%	0	0.0%	4	14.8%	5	18.5%	13	48.1%	27	100.0%
El ambiente de mi trabajo es asequible para atender a usuario.	5	18.5%	2	7.4%	3	11.1%	14	51.9%	3	11.1%	27	100.0%
Distribución del horario es muy buena.	7	25.9%	5	18.5%	9	33.3%	3	11.1%	3	11.1%	27	100.0%
La distribución horaria de trabajo consolida el cumplimiento de nuestras funciones.	4	14.8%	6	22.2%	8	29.6%	6	22.2%	3	11.1%	27	100.0%
Tomo distancia con las personas con quienes trabajo porque son intolerantes, aburridos.	7	25.9%	2	7.4%	10	37.0%	4	14.8%	4	14.8%	27	100.0%
La municipalidad prevé y propicia promoción de sus trabajadores con pasantías.	7	25.9%	2	7.4%	5	18.5%	12	44.4%	1	3.7%	27	100.0%
La entidad municipal prevé la seguridad personal, salud integral y otros riesgos no previstos.	10	37.0%	8	29.6%	3	11.1%	2	7.4%	4	14.8%	27	100.0%
PROMEDIO	6.3	23.3%	4	14.8%	6.4	23.7%	6.4	23.7%	4	14.8%	27	100.4%

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la obra del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento – Pilcuyo

Figura 7

Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo, según los trabajadores de la obra "complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo" 2022



Interpretación

Tabla 7 y Figura 7, resultados de nivel condiciones de trabajo. Estos resultados tienen en cuenta las respuestas de los trabajadores empleados en el "Complejo Recreativo Deportivo y Recreativo para la Familia de la Circunscripción de Pilcuyo" en el año 2022.

La evaluación comprende ocho afirmaciones. La primera afirmación, "distribución física del ambiente facilita desempeño del trabajo", se observa 33,3% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, mientras 25,9% está en desacuerdo con la misma. Pasando a la segunda afirmación, "El entorno en el que trabajo es cómodo"...



Los datos revelan 48,1% de los participantes de la presente investigación muestran su conformidad absoluta con la afirmación, mientras 18,5% indica estar de acuerdo con ella, concretamente en relación con la tercera afirmación, "La comodidad de mi entorno de trabajo es incomparable." Los datos revelan que una mayoría 51,9% de los encuestados expresa estar de acuerdo con la afirmación, mientras que una minoría 18,5% indica estar totalmente en desacuerdo, específicamente en relación a la cuarta afirmación "No me gusta mi horario." Los datos revelan que una proporción significativa de los encuestados, concretamente 33,3%, tiene una postura neutral ante la afirmación "Me resulta incómodo mi horario de trabajo".

Además, un porcentaje notable de participantes, a saber, 25,9%, se mostró muy en desacuerdo con la afirmación mencionada. Se observa 29,6% de los encuestados expresa una postura neutral hacia la afirmación, mientras 22,2% indica estar en desacuerdo con la sexta afirmación, "Prefiero mantener un cierto nivel de distancia con mis compañeros en el lugar de trabajo". Según los datos, se constata 37% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación dada.

A continuación, 25,9% de los participantes expresa su total desacuerdo con la afirmación. Concretamente, para la séptima afirmación relativa a la estabilidad laboral proporcionada por el municipio, se observa 44,4% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación. Además, 18,5% de los participantes ni está de acuerdo ni en desacuerdo con la misma afirmación. Del mismo modo, para la octava afirmación relativa a la seguridad del entorno laboral, no se facilitan los datos correspondientes. Los datos revelan

que una proporción significativa de los encuestados, concretamente 37%, expresa su total desacuerdo con la afirmación. Por el contrario, un porcentaje menor de individuos, 14,8%, se muestra de acuerdo.

Los resultados finales, determinan 23,7% de los encuestados expresaron su acuerdo con las afirmaciones presentadas, mientras 23,7% se mantuvo neutral en su postura. Además, 14,8% de los participantes se mostró totalmente de acuerdo con las afirmaciones, mientras que un porcentaje igual se mostró en desacuerdo con ellas. Por último, 23,3% de los encuestados expresó su total desacuerdo con las afirmaciones.

4.3. Resultados para probar la hipótesis planteada

4.3.1. Objetivo específico 1

Prever planificación administrativa de satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022

Tabla 8

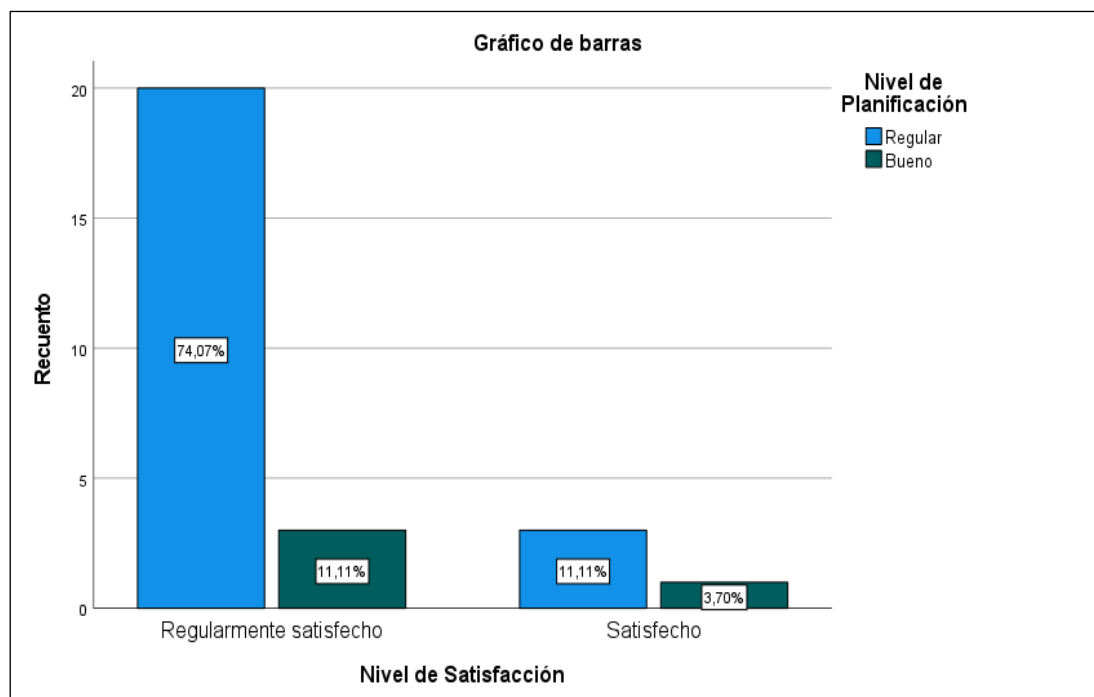
Influencia del nivel de planificación de la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022

		Nivel de Planificación		Total	
		Regular	Bueno		
Nivel de Satisfacción	Regularmente satisfecho	Recuento	20	3	23
		% del total	74,1%	11,1%	85,2%
	Satisfecho	Recuento	3	1	4
		% del total	11,1%	3,7%	14,8%
Total	Recuento	23	4	27	
	% del total	85,2%	14,8%	100,0%	

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la obra del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento – Pilcuyo

Figura 8

Influencia del nivel de planificación de la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022



Interpretación

La tabla y la figura que se presentan en este estudio muestran impacto en la planificación en la satisfacción laboral de los trabajadores del complejo deportivo y recreativo familiar Pilcuyo 2022.

Los resultados indican que el 74,1% de los empleados que perciben que los gerentes de su empresa poseen un nivel medio de planificación también reportan niveles regulares de satisfacción laboral. Adicionalmente, el 11,1% de los encuestados que consideran que existe un alto nivel de planificación dentro de la organización expresan niveles regulares de satisfacción con su trabajo.

Prueba de hipótesis: Objetivo Específico 1

Utilizamos prueba Chi Cuadrada, determina relación entre la dimensión de "Planificación" y satisfacción de los trabajadores; teniendo en cuenta los siguientes procedimientos:

Planteamiento de las Hipótesis

Hipótesis nula; Ho: la planificación de gestión no influye satisfacción laboral de los trabajadores obra complejo deportivo de Pilcuyo.

Hipótesis Alternativa; Ha: la planificación de gestión influye satisfacción laboral de los trabajadores obra complejo deportivo de Pilcuyo.

Prueba de hipótesis a usar: usamos la distribución chi - cuadrado, mediante la siguiente fórmula:

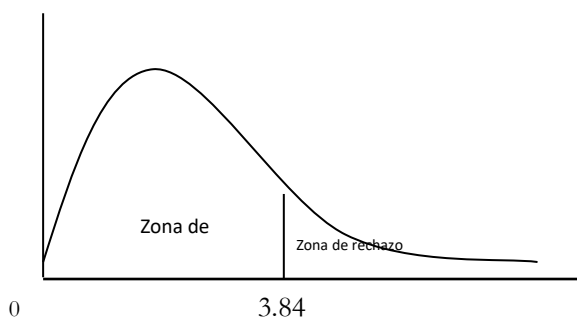
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(h-1)(K-1)} = \chi^2_{1,0.95} = 3.84$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 3.84$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} > 3.84$



Cálculo de la prueba estadística:

La fórmula precisa y procedió a calcular los resultados para obtener la Chi cuadrada calculada: Los resultados se establecieron con apoyo del paquete Estadístico SPSS (Versión 27.0)

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,386 ^a	1	,534
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000
Razón de verosimilitud	,342	1	,559
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	,372	1	,542
N de casos válidos	27		

$$\chi^2_{\text{calculada}} = 0.386$$

Conclusión: $\chi^2_{\text{calculada}} = 0.386$ es menor que $\chi^2_{\text{tablas}} = 3.84$, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos hipótesis alterna, donde el nivel de planificación de gestión no influye satisfacción laboral del personal de la obra del distrito de Pilcuyo.

4.3.2. Resultados objetivo específico 2

Identificar influencia de la organización administrativa en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo Pilcuyo 2022

Tabla 9

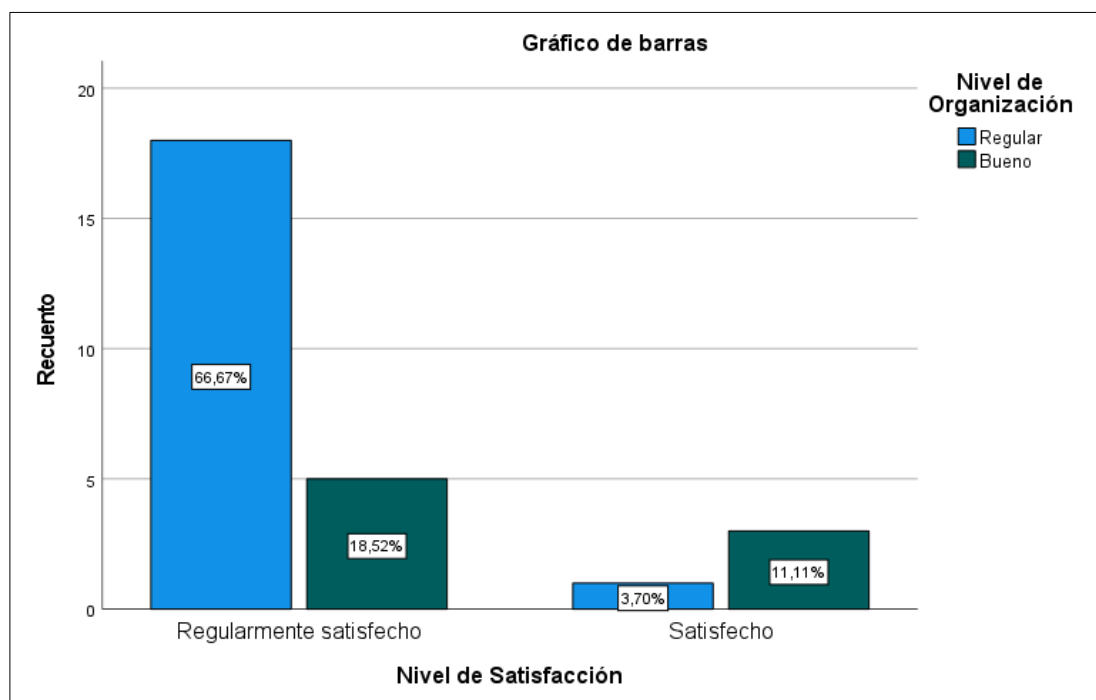
Eficiencia en la organización administrativa en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022

		Nivel de Organización		Total	
		Regular	Bueno		
Nivel de Satisfacción	Regularmente satisfecho	Recuento	18	5	23
		% del total	66,7%	18,5%	85,2%
	Satisfecho	Recuento	1	3	4
		% del total	3,7%	11,1%	14,8%
Total	Recuento	19	8	27	
	% del total	70,4%	29,6%	100,0%	

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la obra del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento - Pilcuyo

Figura 9

Eficiencia en la organización administrativa en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo



INTERPRETACIÓN

Eficiencia organizacional de satisfacción laboral funcionarios del proyecto "Complejo Deportivo Recreacional y de Esparcimiento para la Familia del Distrito de Pilcuyo". Aquí se observa que los empleados perciben la organización administrativa de su empresa como media reportan una satisfacción regular con su trabajo. Adicionalmente, 11,1% perciben un alto nivel de eficiencia organizacional en el trabajo.

Prueba de hipótesis: Objetivo Específico 2

Con el apoyo de la Prueba Estadística Chi Cuadrada, establece relación dimensión "Organización" y nivel de satisfacción trabajadores. Se considera los siguientes criterios:

Planteamiento de las Hipótesis:

Hipótesis nula; Ho: La eficiencia de la organización no influye en la satisfacción laboral del personal complejo deportivo de Pilcuyo.

Hipótesis Alternativa; Ha: La eficiencia de la organización influye en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de Pilcuyo.

Prueba de hipótesis a usar: se utilizó distribución chi - cuadrado, cuya formula es:

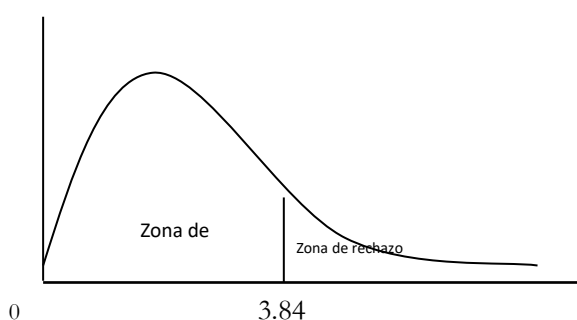
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(h-1)(K-1)} = \chi^2_{1,0.95} = 3.84$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 3.84$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} > 3.84$



Cálculo de la prueba estadística:

Según reporte la formula, los resultados de Chi cuadrada calculada se prevé el paquete SPSS (Versión 27.0):

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,636 ^a	1	,031
Razón de verosimilitud	4,232	1	,040
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	4,464	1	,035
N de casos válidos	27		

$$\chi^2_{\text{calculada}} = 4.636$$

Conclusión: $\chi^2_{\text{calculada}} = 4.636$ es mayor que $\chi^2_{\text{tablas}} = 3.84$, nos ubicamos en la zona de rechazo, entonces rechazamos hipótesis nula y aceptamos hipótesis alterna. La organización influye en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de Pílcuyo, su significancia 0.031, error 0.05 = 5%.

4.3.3. Resultados: objetivo específico 3

Identificar la dirección de gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de Pílcuyo 2022

Tabla 10

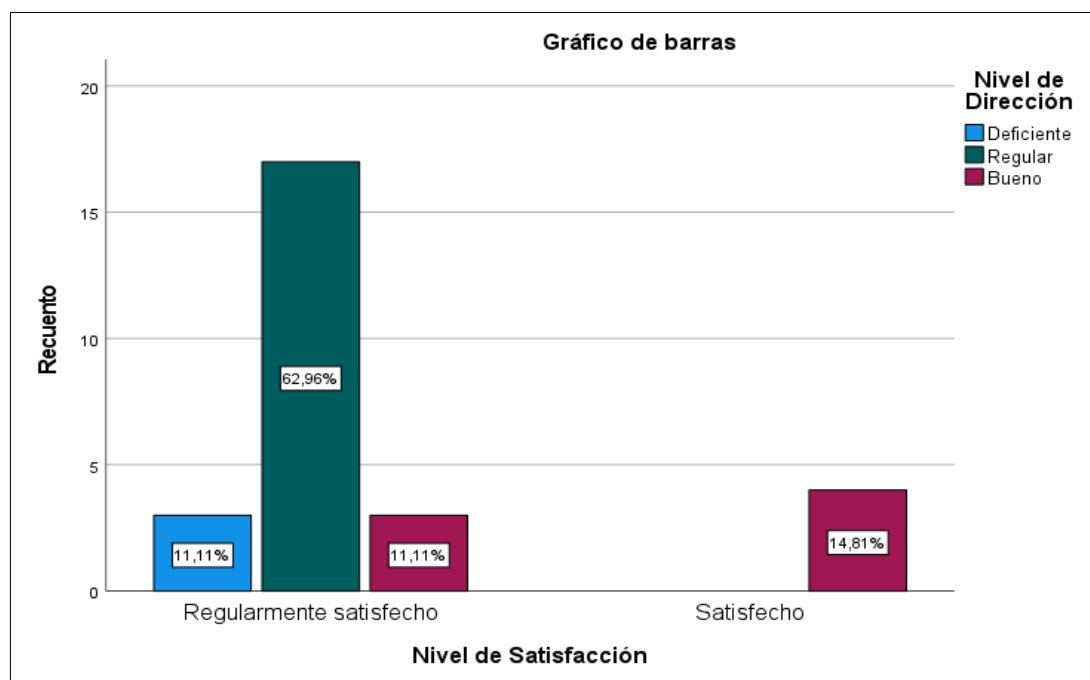
Dirección de gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo recreacional distrito de Pílcuyo

		Nivel de Dirección			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Nivel de Satisfacción	Regularmente satisfecho	Recuento	3	17	3	23
		% del total	11,1%	63,0%	11,1%	85,2%
	Satisfecho	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	14,8%	14,8%
Total		Recuento	3	17	7	27
		% del total	11,1%	63,0%	25,9%	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la obra del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento – Pílcuyo

Figura 10

Eficiencia de gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de Pilcuyo



INTERPRETACIÓN

Tabla y figura 10, resultados satisfacción laboral del personal obra “complejo deportivo de Pilcuyo” y según los resultados podemos ver 63% de los trabajadores que opinan que la empresa donde laboran, los directivos presentan un nivel de dirección regular, estos a su vez están regularmente satisfechos con su trabajo, luego 14.8% que opinan que se presenta un buen nivel de dirección en la empresa donde laboran estos a su vez están satisfechos con el trabajo que desempeñan en la empresa.

Prueba de hipótesis Objetivo Específico 3

Con el uso de la Prueba Estadística Chi Cuadrada, determinamos relación entre dimensión “Dirección” y nivel de satisfacción de los trabajadores; cuyos procedimientos son:

Planteamiento de las Hipótesis:

Hipótesis nula; Ho: La dirección de gestión no influye la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de Pilcuyo.

Hipótesis Alterna; Ha: La dirección de gestión influye directamente la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de Pilcuyo.

Prueba de hipótesis a usar: utilizamos distribución Chi - cuadrado, que tiene la siguiente formula:

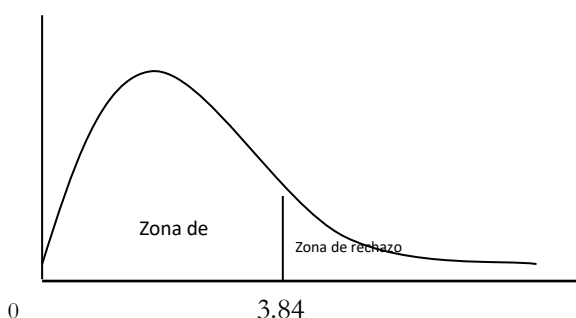
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(h-1)(K-1)} = \chi^2_{1,0.95} = 3.84$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 3.84$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} > 3.84$



Cálculo de la prueba estadística:

La fórmula para calcular los resultados, utilizamos la Chi cuadrada calculada: Utilizamos el paquete Estadístico SPSS (Versión 27.0).

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,416 ^a	2	,001
Razón de verosimilitud	13,091	2	,001
Asociación lineal por lineal	9,417	1	,002
N de casos válidos	27		

a. 4 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .44.

$$\chi^2_{\text{calculada}} = 13.416$$

Conclusión: $\chi^2_{\text{calculada}} = 13.416$ es mayor $\chi^2_{\text{tablas}} = 3.84$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos hipótesis alterna, deducimos la dirección de gestión influye en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de Pilcuyo, nivel de significancia igual a 0.001, menor de la significancia, error 0.05 = 5%.

4.3.4. Resultados, objetivo específico 4

Coordinar influencia control administrativo en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de Pilcuyo 2022

Tabla 11

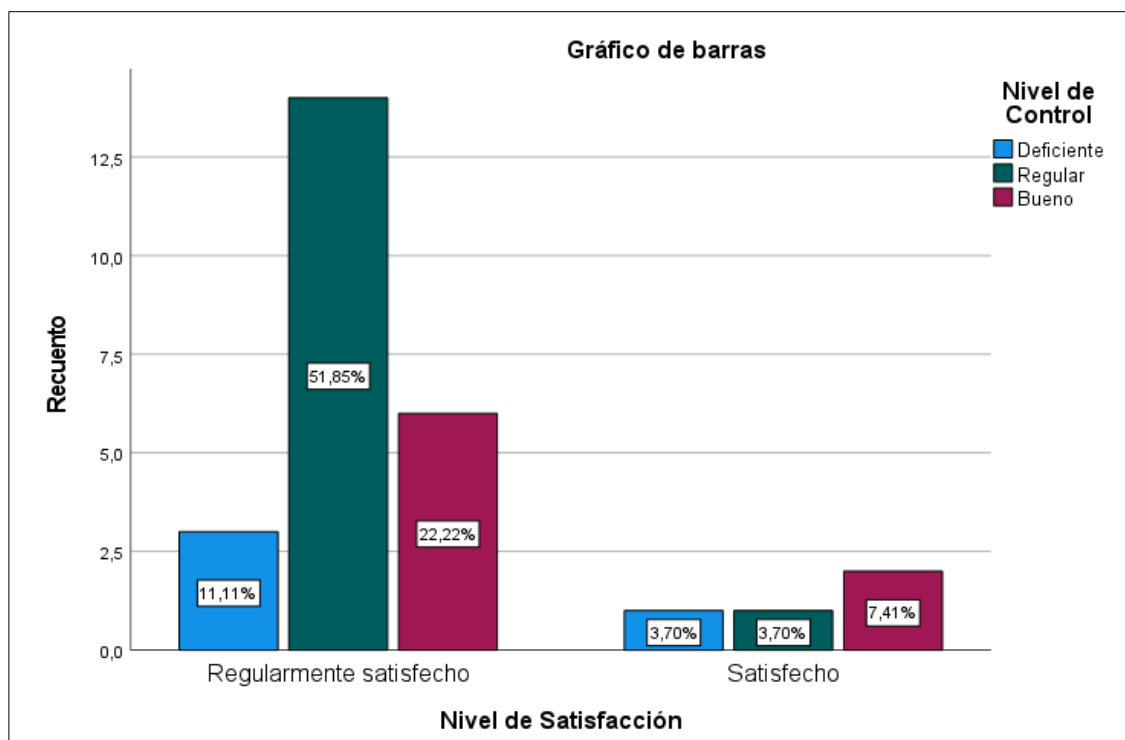
Influencia control administrativo en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo distrito Pilcuyo

			Nivel de Control			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Nivel de Satisfacción	Regularmente satisfecho	Recuento	3	14	6	23
		% del total	11,1%	51,9%	22,2%	85,2%
	Satisfecho	Recuento	1	1	2	4
		% del total	3,7%	3,7%	7,4%	14,8%
Total	Recuento	4	15	8	27	
	% del total	14,8%	55,6%	29,6%	100,0%	

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la obra del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento – Pilcuyo

Figura 11

Influencia control administrativo en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo distrito Pilcuyo



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 11, muestra satisfacción laboral personal obra “complejo deportivo de Pilcuyo” y según los resultados podemos ver que 51.9% de los trabajadores que opinan que la empresa donde laboran, los directivos presentan un nivel de control regular, estos a su vez están regularmente satisfechos con su trabajo, luego 22.2% que opinan que se presenta un buen nivel de control en la empresa donde laboran estos a su vez están regularmente satisfechos con el trabajo que desempeñan en la empresa.

Prueba de hipótesis: Objetivo Específico 4

Según Prueba Estadística Chi Cuadrada, refleja relación entre la dimensión de "Control" y el nivel de satisfacción de los trabajadores; teniendo en cuenta las siguientes operaciones:

Planteamiento de las Hipótesis:

Hipótesis nula; Ho: El control administrativo no influye en la satisfacción laboral personal obra complejo deportivo de Pilcuyo.

Hipótesis Alternativa; Ha: El control administrativo influye en la satisfacción laboral personal obra complejo deportivo de Pilcuyo.

Prueba de hipótesis a usar: utilizamos distribución Chi - cuadrado, que tiene la siguiente fórmula:

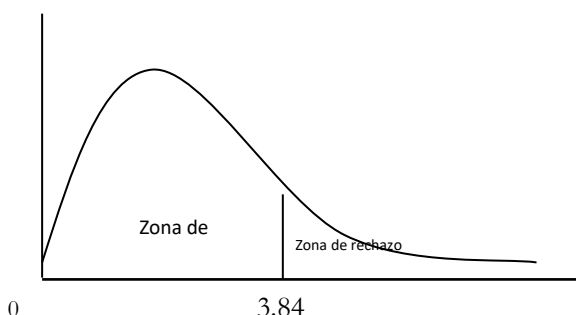
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(h-1)(K-1)} = \chi^2_{1,0.95} = 3.84$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 3.84$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} > 3.84$



Cálculo de la prueba estadística:

Los resultados se obtuvieron con la prueba de Chi cuadrada calculada: reflejan el uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 27.0).

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,776 ^a	2	,412
Razón de verosimilitud	1,808	2	,405
Asociación lineal por lineal	,111	1	,739
N de casos válidos	27		

a. 4 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .59.

$$\chi^2_{\text{calculada}} = 1.776$$

Conclusión: $\chi^2_{\text{calculada}} = 1.776$ es menor que $\chi^2_{\text{tablas}} = 3.84$, rechazamos hipótesis alterna y aceptamos hipótesis nula, donde control administrativo no influye en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de Pilcuyo, el nivel de significancia igual a 0.412, y significancia o error de $0.05 = 5\%$.

4.3.5. Resultados objetivo general

Relacionar influencia de gestión administrativa en la satisfacción laboral personal obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022

Tabla 12

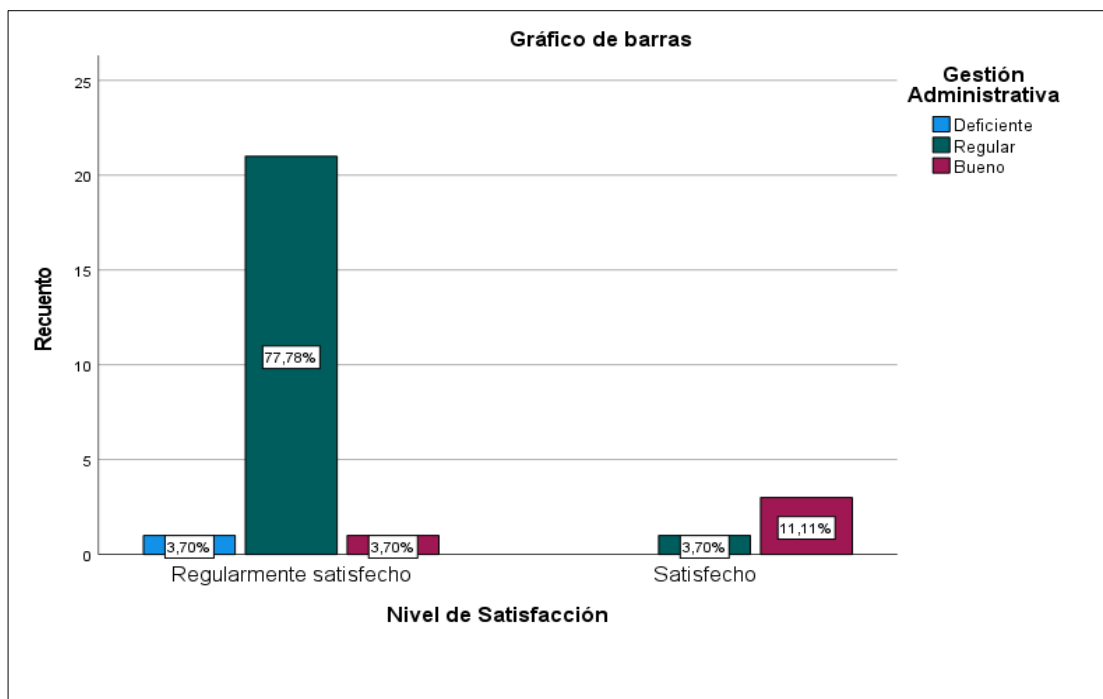
Influencia gestión administrativa en la satisfacción laboral personal obra complejo deportivo recreacional distrito Pilcuyo

		Gestión Administrativa			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Nivel de Satisfacción	Regularmente satisfecho	Recuento	1	21	1	23
		% del total	3,7%	77,8%	3,7%	85,2%
	Satisfecho	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	3,7%	11,1%	14,8%
Total	Recuento	1	22	4	27	
	% del total	3,7%	81,5%	14,8%	100,0%	

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la obra del complejo deportivo recreacional y de esparcimiento - Pilcuyo

Figura 12

Influencia gestión administrativa en la satisfacción laboral personal obra complejo deportivo recreacional distrito Pilcuyo



INTERPRETACIÓN

Tabla y figura 12, influencia gestión administrativa en la satisfacción laboral personal obra “complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo” y según los resultados podemos ver 77.8% de los trabajadores que opinan que la empresa donde laboran, los directivos presentan nivel de gestión administrativa regular, muestran una satisfacción en su trabajo, 11.1% que opinan que se presenta un buen nivel de gestión administrativa en la organización donde laboran estos a su vez están satisfechos con el trabajo que desempeñan en la empresa.

Prueba de hipótesis estadística Objetivo General

La Prueba Estadística Chi Cuadrada, identificamos gestión administrativa y nivel de satisfacción de los trabajadores. Se sigue siguientes operaciones:

Planteamiento de las Hipótesis:

Hipótesis nula; Ho: La gestión administrativa no influye en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional distrito Pilcuyo 2022.

Hipótesis Alternativa; Ha: La gestión administrativa influye en la satisfacción laboral personal obra complejo deportivo recreacional distrito Pilcuyo 2022.

Prueba de hipótesis a usar: utilizamos distribución chi - cuadrado, que tiene la siguiente fórmula:

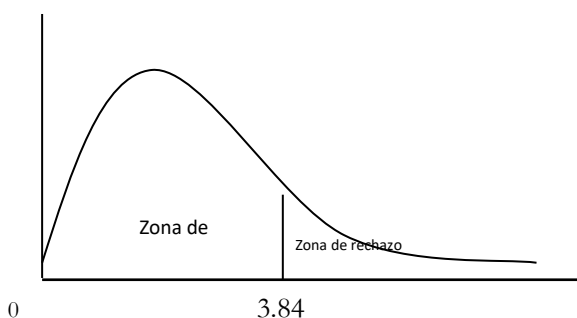
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(h-1)(K-1)} = \chi^2_{1,0.95} = 3.84$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 3.84$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} > 3.84$

**Cálculo de la prueba estadística:**

El resultado de Chi cuadrado calculada se pasa el uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 27.0).



	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,493 ^a	2	,001
Razón de verosimilitud	10,017	2	,007
Asociación lineal por lineal	10,679	1	,001
N de casos válidos	27		

a. 5 casillas (83.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .15.

$$\chi^2_{\text{calculada}} = 13.493$$

Conclusión: $\chi^2_{\text{calculada}} = 13.493$ es mayor $\chi^2_{\text{tablas}} = 3.84$, rechazamos hipótesis nula y aceptamos la alterna, aseveramos la gestión administrativa influye en la satisfacción laboral personal obra complejo deportivo de Pilcuyo, el nivel de significancia es 0.001, menor a la de significancia o error de 0.05 = 5%.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Con estribo de las tablas disponibles, se puede concluir que la gestión administrativa del complejo deportivo recreativo familiar del distrito de Pilcuyo incide significativamente en la satisfacción laboral del personal. Esta conclusión se sustenta en bases a la prueba de hipótesis, 0,001, significativamente inferior a la tasa de error de 0,05 = 5%.

SEGUNDA: La prueba de hipótesis indica no hay incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral personal del complejo deportivo recreativo distrito Pilcuyo. Esta conclusión sustenta que la prueba de chi cuadrado ($\chi^2 = 0,386$), es inferior al valor chi cuadrado ($\chi^2_{\text{tablas}} = 3,84$). En consecuencia, admitimos hipótesis nula rechazamos hipótesis alternativa.

TERCERA: Los resultados según la prueba de Chi cuadrada $\chi^2_{\text{calculada}} = 4.636$ es mayor $\chi^2_{\text{tablas}} = 3.84$, estamos en zona de rechazo, donde se recalca la gestión incide en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de Pilcuyo, el nivel de significancia es igual a 0.031, y menor al nivel de significancia o error de 0.05 = 5%.

CUARTA: Los niveles de influencia. con la prueba Chi cuadrada determina la dirección de la gestión administrativa incide en la satisfacción laboral del personal obra complejo deportivo de



Pilcuyo, cuyo nivel de significancia es igual a 0.001, menor a un nivel de significancia o error de 0.05 = 5%.

QUINTA: Utilizando la prueba Chi cuadrada vemos $\chi^2_{calculada} = 1.776$ es menor $\chi^2_{tablas} = 3.84$, rechazamos hipótesis alterna y aceptamos hipótesis nula, se afirma el control administrativo no incide en la satisfacción laboral personal obra complejo deportivo de Pilcuyo, donde el nivel de significancia es igual a 0.412, mayor al nivel de significancia o error de 0.05 = 5%.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A las autoridades locales, distritales, provinciales y a la región de puno, sugerimos implementar y materializar investigaciones que guarden relación con la importancia de la gestión administrativa como elemento esencial en los niveles de satisfacción laboral en el personal de las obras de gestión pública en nuestra zona, los mismos que inciden directamente en la eficiencia y efectividad.
- SEGUNDA:** Proponemos que, el personal directivo y de gestión en obras del sector público reciban constantes capacitaciones sobre la gestión administrativa puesto que es un aspecto no desarrollado en el sector público donde la inversión en la capacitación del personal encargado de las obras es nula.
- TERCERA:** Los encargados de la construcción de las obras tienen el deber imperativo de realizar constantes evaluaciones sobre el nivel de satisfacción laboral que presenta los colaboradores de obra y administrativo para poder tomar acciones pertinentes que mejoren la gestión administrativa y cumplir con las metas planificadas en forma eficiente y eficaz.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2009). *Contruyendo Talento, Programa de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las Organizaciones*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Anzola, S. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas*. México: McGraw Hill.
- Asensio, P. (2012). *El libro de la gestión municipal: Claves del éxito para políticos y directivos locales*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación de México S.A d CV.
- Bolaños, J., & Bolaños, M. (2013). *MECI y Sistema de Gestión de Calidad: Correspondencia entre MECI y la NTCGP 1000:2009*. México: Editorial Académica Española.
- Briceño, G. (2020). *Gestión administrativa y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020*. Chepén: Universidad César Vallejo.
- Bustamante, D. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal en la municipalidad de El Collao - Ilave, 2019*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Cano, C. (2017). *La Administración y el Proceso Administrativo*. Bogotá: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Castillo, J. (2002). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*. Ecoe ediciones Ltda.
- Cerón, J. (2002). *Manual de planificación estratégica*. Universidad Técnica de Ambato.
- Chiarella, F. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018*. Perú: Universidad César Vallejo.



- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Estado de México: Mc Graw-Hill.
- Córdova, J., & Arévalo, L. (2018). *Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Distribuidora Tulipán S.A.C, ciudad de Tarapoto, año 2017*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.
- David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica*. Copyright © Pearson Educación de México, S.A.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: McGraw-Hill.
- Echevarría, K., & Ortega, R. (2017). Percepción del Bienestar Laboral de los empleados: estudio comparativo según su genero. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 17-27.
- Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de Talento Humano*. La Rioja: Tutor formación.
- García, M. (2014). *La gestión administrativa y el nivel de eficacia de la oficina de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Hackman, H., & Oldham, F. (2004). *La satisfacción en el trabajo resulta de las características del trabajo que el individuo ejecuta*. México: McGraw Hill.
- Hellriegel, J., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración, un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial*. Mcgraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Lara, G. (2016). *Incidencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado en el periodo 2014-2015*. Quito: Universidad Central del Ecuador.



- Mercado, J. (2017). *Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Administradora de Peaje-Lima, 2016*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Olivares, Y., & Silva, C. (2012). *El Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral*. México.
- Palma, S. (1999). *Escala Satisfacción Laboral*. Lima: SL- SPC.
- Pando, R. (2021). *La gestión administrativa y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal de la Sociedad de Beneficiencia Pública de Puno, periodo 2019*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Paucar, Y. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, año 2016*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericano.
- Santos, K., & Yanccehuallpa, A. (2019). *Gestión administrativa y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Schermerhorn, J., & Osborn, R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Limusa.
- Sihuincha, R., & Ticllasuca, J. (2018). *La gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angarés – periodo 2016*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Umiña, W. (2018). *Influencia del desempeño laboral en la gestión de la Municipalidad Distrital de Capachica año 2017*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Vega, M. (2017). *Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Administradora de Peaje-Lima, 2016*. Perú: Universidad César Vallejo.



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO RECREACIONAL Y DE ESPARCIMIENTO DE LA FAMILIA DEL DISTRITO DE PILCUYO 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿De qué manera la gestión administrativa influye en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿De qué manera el nivel de planificación de la gestión administrativa influye en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022?</p> <p>¿De qué manera la eficiencia en la organización administrativa influye en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022?</p> <p>¿De qué manera la dirección de la gestión administrativa influye en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022?</p> <p>¿De qué manera el control administrativo influye en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Establecer la influencia del nivel de planificación de la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022</p> <p>Establecer la influencia de la eficiencia en la organización administrativa en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022</p> <p>Establecer la influencia de la dirección de la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022</p> <p>Establecer la influencia del control administrativo en la satisfacción laboral del personal de la obra ..., 2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La gestión administrativa influye directamente en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>El nivel de planificación de la gestión administrativa influye directamente en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022</p> <p>La eficiencia de la organización influye directamente en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022</p> <p>La dirección de la gestión administrativa influye directamente en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022</p> <p>El buen del control administrativo influye directamente en la satisfacción laboral del personal de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022</p>	<p>Gestión administrativa</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Reconocimiento de personal</p> <p>Fortalecimiento de competencias</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental transversal</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica con enfoque cuantitativo</p> <p>METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Hipotético – Deductivo</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>27 trabajadores de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022</p> <p>MUESTRA</p> <p>27 trabajadores de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pilcuyo 2022</p> <p>TÉCNICAS</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario</p>

Fuente: Elaboración Propia



Anexo 2. Instrumento

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una "X" sobre la opción con la cual este de acuerdo o pertenezca. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario. Conteste por favor todas las preguntas evitando hacerlo al azar. La escala de respuestas es la siguiente:

5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

GESTION ADMINISTRATIVA

	PLANEACIÓN	5	4	3	2	1
1	La municipalidad realiza sus funciones basadas en objetivos y metas claras.					
2	Se coordina constantemente con los servidores sobre las metas que la municipalidad se ha trazado.					
3	Los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.					
4	Las políticas están orientadas para hacer un uso eficiente de los recursos de la municipalidad.					
5	Las políticas están orientadas a motivar y estimular a los servidores.					
6	La gestión esta direccionada a tomar en cuenta los presupuestos al momento de la planeación.					
7	El presupuesto asignado es suficiente para que el área cumpla con los resultados esperados.					
8	Están definidos los planes de trabajo por cada dirección y oficina.					
	ORGANIZACIÓN					
9	Tiene clara las tareas y funciones que debe desarrollar.					
10	La municipalidad cuenta con personal especializado en cada dirección y oficina.					
11	La delegación de responsables en las áreas es por experiencia y el profesionalismo que exigen los cargos.					
12	Existe un manual de funciones actualizado en su área.					
13	Existe un manual de procedimientos actualizado en su área.					
14	Las actividades asignadas a desarrollar por cada una de las áreas de trabajo son las adecuadas.					
15	Se convoca a los servidores a reuniones para intercambiar ideas y criterios.					
16	Se coordina la utilización de recursos con el fin de mejorar la eficiencia de una tarea.					



	DIRECCIÓN					
17	La gestión administrativa transmite un buen liderazgo					
18	La dirección valora las capacidades de todos los trabajadores y funcionarios					
19	Conoce la misión y visión de la entidad					
20	La dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal					
21	La dirección encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad					
22	La dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza					
23	La dirección se preocupa por la promoción de trabajadores.					
24	La dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal					
	CONTROL					
25	La gestión administrativa controla el desempeño del personal					
26	La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos					
27	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos					
28	La gestión administrativa efectúa el control de las políticas aprobadas por la entidad					
29	Los trabajadores administrativos participan activamente en cumplimiento de las políticas					

SATISFACCIÓN LABORAL

	1					
1	Ud., ha postulado para algún ascenso dentro de su institución					
2	Se crean incentivos adicionales a sus labores en su institución					
3	Se valora los altos niveles de desempeño					
4	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
6	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
7	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato					
8	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
9	Me complace los resultados de mi trabajo					
	2					
10	La institución donde labora se preocupa por mantener personal adiestrado en sus labores					
11	Sabe Ud., si existe un plan de capacitaciones en cuestiones técnicas y puntuales referentes a su labor.					
12	A su criterio, su compañero tiene las habilidades suficientes como para realizar su trabajo sin problemas					



13	Ud., podría afirmar que la entidad se preocupa por mantener actualizados a su personal					
14	Para Ud., su compañero de trabajo se encuentra actualizado en temas de sus funciones.					
	3					
15	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores					
16	El ambiente donde trabajo me es confortable					
17	La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable					
18	Me disgusta mi horario					
19	El horario de trabajo me resulta incomodo					
20	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
21	La municipalidad proporciona estabilidad laboral.					
22	Las condiciones de mi puesto de trabajo son seguras (no representa riesgo para la salud)					



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y nombres: Huacani Pucasaca Judy
2. Cargo e institución donde labora: Docente UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: Taliana Guevara Maquera

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con mensaje apropiado				X	
2. OBJETIVO	Esta expresado en base a la realidad local				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
6. INTERNACIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia corresponde al propósito del diagnostico				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 75%

Lugar y Fecha: Juliaca, 09 de junio del 2023

Firma del Experto

DNI N°: 40673820 Cel: 989-574722



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y nombres: Mamani Mamani Jesus
2. Cargo e institución donde labora: Docente UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: Taliana Guevara Maquera

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con mensaje apropiado				X	
2. OBJETIVO	Esta expresado en base a la realidad local				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTERNACIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia corresponde al propósito del diagnostico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN:

Lugar y Fecha: Juliaca, 08 de Junio del 2023



 Firma del Experto
 DNI N° 0120173 Cel: 985958536



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 5-11-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Tatiana Guevara Maquera

Dirección: Av. Panamericana n° 1630

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72002249

Teléfono: 931094239 email: tataratgm2299@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Contables y Financieras

Escuela Profesional o Mención: Contabilidad

Título o Grado Académico a optar: Contador Público

Asesor: Dr. Jesus Mamani Mamani

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Gestión Administrativa y su Incidencia en la satisfacción Laboral de los trabajadores de la obra complejo deportivo recreacional y de esparcimiento de la familia del distrito de Pllucuyo 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Planificación, organización, dirección y control

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Organización Industrial y Políticas Gubernamentales - PIS

Firma de Autor



huella digital

5 de noviembre del 2024

Fecha