



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN
LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA UNIDAD MÓVIL DE
RAYOS X DE LA CIUDAD DE MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO.**

**BUSTAMANTE LALANGUI DANIELA CAROLINA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**VALAREZO CAMPOS GABRIELA ELIZABETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU
INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA
EMPRESA UNIDAD MÓVIL DE RAYOS X DE LA CIUDAD DE
MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO.**

**BUSTAMANTE LALANGUI DANIELA CAROLINA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**VALAREZO CAMPOS GABRIELA ELIZABETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU
INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA
EMPRESA UNIDAD MÓVIL DE RAYOS X DE LA CIUDAD DE
MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO.**

**BUSTAMANTE LALANGUI DANIELA CAROLINA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**VALAREZO CAMPOS GABRIELA ELIZABETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

**MACHALA
2023**

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA UNIDAD MÓVIL DE RAYOS X DE LA CIUDAD DE MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO.

por Daniela Carolina Bustamante Lalangui, Gabriela Elizabeth Valarezo Campos

Fecha de entrega: 29-sep-2023 01:43p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2180802505

Nombre del archivo: e_los_colaboradores_de_Unidad_M_vil_de_rayos_X-Final-1_1_1.docx (115.49K)

Total de palabras: 11291

Total de caracteres: 63502

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA UNIDAD MÓVIL DE RAYOS X DE LA CIUDAD DE MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO.

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %
INDICE DE SIMILITUD

7 %
FUENTES DE INTERNET

2 %
PUBLICACIONES

3 %
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.ulasamericas.edu.pe 1 %
Fuente de Internet

2 1library.co 1 %
Fuente de Internet

3 repositorio.unab.edu.pe 1 %
Fuente de Internet

4 repositorio.uncp.edu.pe 1 %
Fuente de Internet

5 repositorio.uss.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

6 www.coursehero.com <1 %
Fuente de Internet

7 documentop.com <1 %
Fuente de Internet

8 www.slideshare.net <1 %
Fuente de Internet

9	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Ministerio de Defensa Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
13	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	<1 %
14	archive.org Fuente de Internet	<1 %
15	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	Gisella-del-Pilar García-Moncada, Mirelly Zulema Chávez-Ojeda, Kelly Cinthya Herrera- Espinoza, Américo Roberto Yparraguirre- Villanueva et al. "Bienestar laboral y compromiso docente", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2023 Publicación	<1 %
17	J & E CONSULTORES GENERALES S.R.L.. "EIA- SD del Proyecto Instalación de la Línea de Transmisión en 60 kV Pongo de Caynarachi -	<1 %

18

Rossana Villanueva Ospinal, Carolina Valenzuela Moncada, Teresa Giovanna Chirinos Gastelu. "Violencia, convivencia escolar y toma de decisiones en adolescentes de una Institución Educativa en Ventanilla, Perú", Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 2022

Publicación

<1 %

19

moam.info

Fuente de Internet

<1 %

20

repositorio.ujcm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

21

repositorio.utmachala.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

22

Liliane Rioux, Anne Pignault. "Workplace attachment, workspace appropriation, and job satisfaction", Psyecology, 2014

Publicación

<1 %

23

www.cuenca.gov.ec

Fuente de Internet

<1 %

24

qdoc.tips

Fuente de Internet

<1 %

25

repositorio.cientifica.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

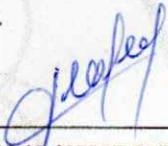
Las que suscriben, BUSTAMANTE LALANGUI DANIELA CAROLINA y VALAREZO CAMPOS GABRIELA ELIZABETH, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA UNIDAD MÓVIL DE RAYOS X DE LA CIUDAD DE MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.


BUSTAMANTE LALANGUI DANIELA CAROLINA

0706165313


VALAREZO CAMPOS GABRIELA ELIZABETH

0706700143

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.1 Definición y contextualización del objeto de estudio	8
1.2. Problema de la Investigación	8
1.3. Justificación	9
1.4. Objetivos de la Investigación	12
1.4.1. Objetivos generales	12
1.4.2. Objetivos específicos.....	12
CAPÍTULO II DESARROLLO DEL PROYECTO.....	13
2.1. Variable Gestión Administrativa: Conceptos	13
2.1.1. Teorías de La Gestión Administrativa	16
2.1.2. Dimensiones de la Gestión Administrativa.....	18
2.2. Variable Satisfacción laboral: Conceptos.....	22
2.2.1. Teorías de la Satisfacción laboral	24
2.2.2. Dimensiones de la Satisfacción Laboral	25
CAPITULO III METODOLOGÍA DEL PROYECTO	27
3.1.1. Tipos de Investigación.....	27
3.1.2. Nivel de Investigación	27
3.1.3. Diseño de Investigación	27
3.2. Métodos de Investigación	27
3.2.1. Población Universo	27
3.2.2. Población Objeto de estudio	28
3.2.3. Tamaño de la muestra.....	28
3.3. Hipótesis	28
3.4. Variables de investigación	28
3.5. Instrumentos y técnicas de recolección de datos	29
3.6. Procedimientos.....	29
3.7. Análisis descriptivo.....	29
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION	30
4.1. Análisis de Resultados	30
4.1.1. Análisis de Fiabilidad	30

4.2. Análisis estadístico descriptivo	30
4.2.1. Variable independiente: Gestión administrativa	30
4.2.2. Variable dependiente: Satisfacción Laboral	31
4.2.3. Prueba de Normalidad	32
4.4. Contrastación teórica de los resultados	36
4.5. Propuesta Integradora	39
4.6. Valoración de la factibilidad: Dimensiones Técnica - Económica - Social - Ambiental	40
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
Referencia Bibliografía.....	46

AGRADECIMIENTO

Bustamante Lalangui Daniela Carolina

En primer lugar, quiero expresar mi infinito agradecimiento a Dios, por permitir que cada día tenga una oportunidad de hacer las cosas bien y por darme las fuerzas necesarias para nunca rendirme, también agradezco a mi tutor Ing. Iván Jaya por su dedicación, guía y sobre todo por su conocimiento aportado para que podamos desenvolvemos y orientarnos de una manera idónea. Mis abuelitos Ángel y Luzmila quienes han sido desde siempre pilares fundamentales en mi vida, siempre inculcándome valores y principios que hoy en día me han forjado a ser la persona que soy. A mis padres Darwin y Sonia por su apoyo incondicional, por saber respetar mis decisiones y por nunca cortarme las alas. Quiero agradecer a mi jefe y amigo Luis Pineda y a sus hijos por permitirme ser parte de su maravillosa empresa, por haberme apoyado siempre con sus palabras de aliento, con su total comprensión ante mis horarios universitarios y por la confianza depositada en mí. Mi total y sincero agradecimiento a mi pareja Jael, por su amor incondicional, por ser tan paciente conmigo y por demostrarme que con amor, visión y perseverancia se pueden lograr muchas cosas. Y, por último, a mi pequeño gatuno Roger quien llegó a mi vida hace 4 años, justo empezando mi carrera universitaria, y me ha acompañado en este bonito camino y el cual espero que siga muchos años más junto a mí.

Valarezo Campos Gabriela Elizabeth

Quisiera agradecer a Dios por permitirme lograr uno de mis objetivos, al docente tutor Ing. Ivan Jaya por su paciencia y constancia que nos ayudó como guía para poder terminar este proyecto con éxito, también agradezco a mi madre Anita Campos por nunca rendirse y siempre apoyarme en todo lo que necesitaba en el transcurso de mi carrera universitaria porque sin ella nada de esto sería posible, le agradezco por confiar en mí y nunca dejarme sola y por último y no menos importante agradezco a mi gato Gufi por acompañarme y enseñarme el amor más puro y sincero que existe en el mundo.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TEMA: “ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA UNIDAD MÓVIL DE RAYOS X DE LA CIUDAD DE MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO”.

RESUMEN

El presente proyecto integrador tiene como variables de estudio la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la empresa Unidad Móvil de Rayos X, empresa ubicada en la ciudad de Machala de la provincia de El Oro.

Su objetivo principal fue analizar la gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Unidad Móvil de Rayos X.

La investigación realizada fue de enfoque cualitativo, de tipo básico, nivel correlacional y el diseño de investigación fue no experimental. En la población de estudio y tamaño de la muestra se consideró en su totalidad a los 20 colaboradores. La recolección de datos se la realizó con la técnica de la encuesta y la aplicación del instrumento del cuestionario, mediante el cual se levantó información pertinente sobre las variables de estudio que fueron planteadas en el proyecto.

El análisis y la interpretación de los resultados se realizó de manera objetiva, así mismo para el análisis estadístico se utilizó el programa informático SPSS para generar la prueba de hipótesis. El resultado de la investigación determinó que el coeficiente de correlación Pearson fue de 0.597, esto significa que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables estudiadas en la empresa Unidad Móvil de rayos X.

PALABRAS CLAVES: GESTIÓN ADMINISTRATIVA, SATISFACCIÓN LABORAL, REMUNERACIÓN, ENTORNO LABORAL

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TOPIC: “ANALYSIS OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON THE JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES OF THE COMPANY “UNIDAD MOVIL DE RAYOS X” OF THE CITY OF MACHALA, PROVINCE OF EL ORO.”

SUMMARY

The present integrative project has as study variables administrative management and job satisfaction in the company “Unidad Móvil de Rayos X”, a company located in the city of Machala in the province of El Oro.

Its main objective was to analyze administrative management and its impact on the job satisfaction of the employees of the Mobile X-Ray Unit company.

The research carried out had a qualitative approach, basic type, correlational level and the research design was non-experimental. In the study population and sample size, the 20 collaborators were considered in their entirety. Data collection was carried out with the survey technique and the application of the questionnaire instrument, through which pertinent information was collected about the study variables that were raised in the project.

The analysis and interpretation of the results was carried out objectively; likewise, for the statistical analysis, the SPSS computer program was used to generate the hypothesis test. The result of the research determined that the Pearson correlation coefficient was 0.597, this means that there is a moderate positive correlation between the two variables studied in the Mobile X-ray Unit company.

KEYWORDS: ADMINISTRATIVE MANAGEMENT, JOB SATISFACTION, REMUNERATION, WORK ENVIRONMENT

INTRODUCCION

El objetivo de este proyecto es analizar la gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de “Unidad Móvil de Rayos X”.

Es importante destacar que la historia es fiel testigo del gran desarrollo que han tenido numerosas empresas a lo largo de los años, con la ayuda de una eficiente gestión administrativa se ha logrado alcanzar objetivos esenciales en distintas organizaciones.

Para este estudio se tomará como caso la empresa “Unidad Móvil de Rayos X”, que por su ubicación y estructura organizacional permite la posibilidad de investigar con objetividad y profundidad la gestión administrativa y satisfacción laboral inmersas en su entorno laboral.

La Empresa “Unidad Móvil de Rayos X” es un centro de diagnóstico especializado en Imagenología y Rayos X, además se caracteriza por su valor agregado: la realización de radiografías, ecografías, etc. a domicilio, las 24 horas del día, 7 días a la semana, esta empresa se encuentra ubicada en las calles Olmedo y Buenavista en la ciudad de Machala, Provincia de El Oro.

Para empezar con el análisis de la gestión administrativa, se observará las dimensiones que le corresponden que son: la Planificación, Organización, Dirección y Control y de qué manera son aplicados en la empresa, como estos factores influyen directa o indirectamente en la satisfacción de los colaboradores.

Por consiguiente, se indagará respectivamente en las dimensiones que trae consigo la satisfacción laboral, tales como: remuneración, oportunidad de ascenso, trabajo y determinar también como repercuten en el desarrollo de la empresa y si influye de una manera positiva en el ambiente laboral.

Cuando se habla de satisfacción laboral no solo se refiere a un excelente ambiente de trabajo, o buen trato hacia los empleados, etc., va más allá de eso, la satisfacción laboral permite el involucramiento del análisis desde el comportamiento como tal, sea de hombre o mujer moldeados

por una sociedad en sí, en donde intervienen aspectos relativos como la religión, costumbres, modismos, interaccione, valores culturales, principios, entre otros.

De este modo, en el presente proyecto integrador se analizará la relación que puede existir entre la gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral dentro de “Unidad Móvil de Rayos X”, la información y los datos pertinentes que se obtengan de esta investigación permitirán el perfeccionamiento constante de los procesos destinados hacia un excelente ambiente laboral dentro de la misma.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Definición y contextualización del objeto de estudio

La gestión administrativa es aquella que permite a una organización alcanzar metas objetivos previamente establecidos mediante una correcta planificación, organización, control y dirección, convirtiéndose así en una de las funciones más importantes en la organización, los cuales proporcionarán datos relevantes para que sus colaboradores tengan la capacidad de solucionar diferentes oportunidades o amenazas que se presentan en el entorno en el que opera la organización. Por estas razones es importante que la empresa esté totalmente capacitada puesto que su ausencia haría que la organización perdiera su propósito, su presencia es necesaria para que la organización funcione.

La satisfacción laboral está altamente relacionada con la gestión administrativa de la empresa, porque a través de ella se puede evidenciar la destreza de la organización para cumplir las necesidades e intereses de los colaboradores. Esto indica que la administración puede satisfacer tanto sus demandas iniciales como sus posteriores necesidades de motivación, lo que garantiza a los colaboradores poder conseguir un estado de satisfacción tanto personal como profesionalmente.

1.2. Problema de la Investigación

Hoy en día la satisfacción laboral es considerada como un punto clave para el buen funcionamiento de la empresa, existen diversos problemas en la vida cotidiana, especialmente cuando no se sienten satisfechas en su área de trabajo, lo que puede generar un bajo nivel de rendimiento laboral. Es por ello que las organizaciones deben aplicar políticas claras dirigidas a disminuir los índices de insatisfacción laboral para así lograr una mejora en el rendimiento de los colaboradores porque en muchos de los casos la escasa planificación estratégica de las empresas da como resultado varios errores económicos y administrativos los cuales la empresa no está capacitada para resolver. De acuerdo con Saavedra Meléndez & Delgado Bardales (2020). La satisfacción laboral tiene que ver con cómo ven las personas su trabajo, las tareas que realizan y el reconocimiento que reciben, así como los comportamientos que muestran ante él y las opiniones que puedan tener sobre el trabajo y su funcionamiento.

De manera que la gestión administrativa se convierte en elemento central en “Unidad Móvil de rayos x”, por lo que al implementar políticas y estrategias enfocadas a la satisfacción laboral los efectos serán observados en el óptimo cumplimiento de los colaboradores. Por lo tanto, es imprescindible que el gerente esté capacitado para realizar un manejo correcto de sus recursos.

Con esta información, esta investigación busca poder analizar la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de “Unidad Móvil Rayos X” de la ciudad de Machala, debido a que actualmente la satisfacción laboral ha tomado mucha más importancia debido a los grandes cambios que afrontan las organizaciones.

Por lo tanto, es de gran importancia que estén suficientemente capacitados de manera que les permita tomar buenas decisiones donde la empresa pueda garantizar su permanencia en el mercado.

Por esta razón, mediante el análisis del presente objeto de estudio se expondrá diversos métodos de la gestión administrativa para así ser capaz de determinar diferentes factores que influyen en el desempeño de los colaboradores, ya que son un pilar fundamental para que la empresa alcance sus objetivos; por lo tanto, la interrogante del problema en el presente trabajo corresponde a ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión Administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores de “Unidad Móvil de rayos X”?

1.3. Justificación

La gestión administrativa y la satisfacción laboral son temas esenciales en el mundo de la Administración. Estos temas se relacionan entre sí, debido a que una gestión administrativa oportuna es fundamental para promover la satisfacción laboral.

La gestión administrativa es un proceso importante para aumentar la satisfacción laboral de los empleados y mejorar la productividad en el lugar de trabajo. Según Saavedra Meléndez & Delgado Bardales (2020), hay varias estrategias que pueden implementarse para mejorar la gestión administrativa. Estas estrategias incluyen mejorar la comunicación entre los empleados y la administración, establecer metas claras y realistas, y proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable. La comunicación es un elemento clave para que los empleados se sientan respetados y

escuchados por la administración. Establecer metas claras y realistas ayuda a mantener el compromiso de los empleados y proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable ayuda a prevenir lesiones o enfermedades ocupacionales. Además, la administración debe proporcionar una retribución justa y equitativa para aumentar la satisfacción laboral de los empleados. Estas estrategias de gestión administrativa ayudarán a aumentar la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

El enfoque de gestión administrativa puede tener un gran impacto en la satisfacción laboral de un empleado. Según JS Meléndez y JMD Bardales (2020) en su artículo publicado en Ciencia Latina Revista Científica, los líderes de la gestión administrativa deben tomar en cuenta los resultados de la satisfacción laboral con el fin de mejorar la productividad. Los líderes de la gestión administrativa deben establecer un ambiente de trabajo seguro y desarrollar una cultura organizacional que tenga en cuenta la satisfacción laboral. Deben reconocer los logros de los empleados, brindarles apoyo y motivación, y proporcionarles un entorno de trabajo que les permita desarrollarse profesionalmente. Esto mejorará la satisfacción laboral y, por lo tanto, la productividad. Además, los líderes de la gestión administrativa deben asegurarse de que los empleados tengan una política de compensación equitativa que reconozca su contribución. Esto ayudará a aumentar la satisfacción laboral, lo que contribuirá a mejorar la productividad y a motivar a los empleados a seguir mejorando. Por lo tanto, se puede concluir que el enfoque de gestión administrativa juega un papel importante en la satisfacción laboral de los empleados y la productividad de la empresa. (Saavedra Meléndez & Delgado Bardales, 2020)

La investigación realizada por Tiza, (2019) encontró que el uso de herramientas de gestión administrativa puede tener un impacto significativo en el nivel de satisfacción de los empleados. Estas herramientas incluyen la implementación de canales de comunicación eficaces, especialmente en forma de bucles de retroalimentación, y el establecimiento de una relación sólida entre supervisores y empleados. Mediante el uso de estas herramientas, los supervisores son capaces de proporcionar a los empleados una mejor comprensión de las expectativas y objetivos de su trabajo, y la empresa puede asegurarse de que sus empleados están mejor equipados para cumplir esos objetivos. Además, el uso de estas herramientas puede ayudar a crear un sentimiento de pertenencia a la empresa, ya que los empleados sienten que sus contribuciones son vistas y

apreciadas. Los resultados de esta investigación sugieren que el uso de herramientas de gestión administrativa puede desempeñar un papel importante en el fomento de la satisfacción de los empleados. Estas herramientas son esenciales para crear un entorno de trabajo que favorezca la productividad y anime a las personas a esforzarse por alcanzar el éxito.

La gestión administrativa del talento humano ha demostrado ser fundamental para el éxito de una organización. La administración se trata de entender todos los aspectos de la gestión, incluida la satisfacción del trabajo, para asegurar que los empleados estén motivados y satisfechos con su trabajo. El cumplimiento de las expectativas de los empleados, el desarrollo y el reconocimiento profesional son componentes clave de una gestión administrativa efectiva y una satisfacción en el trabajo tanto para los empleados como para el empleador. La satisfacción laboral sigue siendo un componente vital para ayudar a los empresarios a alcanzar su objetivo de ofrecer resultados excelentes a través de la motivación, la eficiencia y la productividad.

Para que una organización tenga éxito, es esencial que se esfuerce por convertirse en un lugar de trabajo de alta calidad y gratificante para sus empleados. La satisfacción en el trabajo desempeña un papel fundamental en la capacidad de atraer y retener talento, en el mantenimiento de un ambiente organizacional saludable, en la motivación de las personas y en la obtención de su compromiso. En este sentido, es crucial reconocer que la satisfacción laboral no consiste únicamente en comportamientos observables, sino que representa la actitud de los individuos hacia su función en la empresa. Debe ser concebida como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva hacia diferentes aspectos de su trabajo.

El ambiente en el cual una persona realiza sus labores diarias, junto con la manera en que un líder se relaciona con sus empleados, así como también la interacción entre los miembros del equipo y la conexión con los usuarios internos y externos, todos estos elementos mencionados anteriormente contribuyen a configurar lo que se conoce como el clima organizacional. Desde cierta perspectiva, este clima puede actuar como un componente facilitador o un obstáculo para el desempeño efectivo de los individuos que forman parte de la organización. Asimismo, puede ser un factor determinante o influyente en el comportamiento de los miembros de la organización.

La utilidad teórica de la investigación constituye la base de la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Esta tarea está diseñada para identificar qué proceso de gestión tiene un impacto positivo o negativo en la calidad del servicio.

El estudio sobre la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de colaboradores de UNIDAD MÓVIL DE RAYOS X permite, desarrollar una propuesta para fortalecer el comportamiento organizacional de esta empresa y en particular de los colaboradores. se interesa por un ambiente de trabajo que posibilite su bienestar personal y promueva un efectivo desarrollo laboral, un ambiente físico confortable y adecuado a las actividades a desarrollar, que permita un mejor desempeño y aumente la satisfacción de los empleados; Por lo tanto, todos estos valores y objetivos percibidos por los empleados y a través del clima laboral, también ayudan a garantizar un entorno de trabajo propicio.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivos generales

- Identificar la relación que existe entre la gestión Administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de Unidad Móvil de rayos X.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa y los trabajadores de Unidad Móvil de rayos X.
- Reconocer como interviene la satisfacción laboral en los trabajadores de Unidad Móvil de rayos X.
- Identificar la importancia de la Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de Unidad Móvil de rayos X.

CAPÍTULO II DESARROLLO DEL PROYECTO

2.1. Variable Gestión Administrativa: Conceptos

La gestión como concepto etimológico se define como hacer, elaborar o realizar diligencias; también se refiere a guiar o direccionar a un conjunto de miembros hacia el cumplimiento de metas de las empresas u organizaciones, en síntesis, se basa en realizar un conjunto de estrategias que son definidas con antelación para que sean ejecutadas por quienes integran la organización, para así poder lograr la visión de la misma (Ropa & Alama, 2022).

Según Mendoza Fernandez & Moreira Chóez, (2021) indican que la administración surge desde el inicio de la humanidad, de modo que este proceso ha cobrado impulso desde mediados del siglo XIX, cuando se sentaron sus bases. Esto se debe a los hallazgos de investigadores que aportaron teorías que sirven de modelos de apoyo al pensamiento administrativo actual.

La Gestión Administrativa es un tema sumamente importante, con el objetivo de fomentar el desarrollo y el crecimiento de las empresas, por lo que es el proceso de organizar los recursos con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Esta gestión se compone de tres procesos principales: planificación, control y estrategias de mejora.

La Gestión Administrativa Según Ocando Cardozo, (2017) indica que es igual al método o mecanismo creado por uno o más responsables con la intención de dirigir el desempeño de los empleados, lo que se traduce en la idoneidad del método de empleo de los recursos a su disposición.

La gestión administrativa es una herramienta fundamental para el desarrollo de una empresa, porque permite a la organización alcanzar sus objetivos a través de la planificación, organización, dirección y control de sus recursos. De acuerdo con Briones, (2017), la gestión administrativa es un proceso clave para la correcta protección de recursos sean físicos, financieros y humanos, que permita a la empresa obtener los mejores resultados posibles de sus actividades. Esto implica la identificación de los recursos disponibles, el establecimiento de planes adecuados

para su empleo, la optimización de los mismos y la revisión de los resultados obtenidos. Esto se logra a través de una estructura organizativa jerarquizada, donde los directivos y gerentes pueden asignar tareas, motivar y controlar a los empleados.

Los estudios de Vinueza Franco & Robalino Muñiz (2020) se enfocan en la mejora de la gestión administrativa. Esto se hace mediante el uso de estrategias tales como la adopción y uso de herramientas tecnológicas para automatizar tareas, el análisis y mejora de los procesos, el desarrollo de recursos humanos, el uso de herramientas para la toma de decisiones basadas en datos, el desarrollo de estrategias de planeación a largo plazo, etc. Estos estudios ponen énfasis en la necesidad de una gestión administrativa eficiente para garantizar un alto nivel de rendimiento organizacional. Esto se logra mediante la identificación y eliminación de los cuellos de botella, la mejora de los procesos y la adopción de un enfoque estratégico a la administración. Esto permite a las empresas aprovechar al máximo sus recursos para lograr los objetivos deseados. Además, la implementación de estrategias eficaces de mejora de la gestión administrativa a las organizaciones mejorar la productividad, permite reducir los costos y mejorar la calidad de los servicios. Por lo tanto, la implementación de estrategias eficaces de mejora de la gestión administrativa es esencial para el éxito de una organización.

La gestión administrativa juega un papel importante en cualquier organización. El trabajo de los líderes de gestión administrativa es seguro que los objetivos institucionales se cumplen. Para lograrlo, los directivos de gestión administrativa deben formular estrategias, motivar al personal, supervisar a los empleados, administrar los recursos, asegurar la calidad de los servicios y asegurar que los procesos se realicen eficientemente. La gestión administrativa es imprescindible para que una organización sea exitosa y se mantenga a la vanguardia de su sector.

Hay elementos internos y externos que influyen en el grado de gestión de las empresas. La calidad, la eficacia y la innovación son tres categorías de variables internas que dependen de la organización; en cambio, los factores externos son independientes de la investigación o los conocimientos previos. (Gavilánez, Espín Oleas, & Arévalo Palacios, 2018) Debido a esto, los cambios en curso en el panorama organizacional brindan una barrera para el desempeño de los negocios, lo que requiere el desarrollo de equipos de gestión con estructuras organizacionales cada

vez más adaptables que puedan anticipar futuras necesidades de gestión y adaptarse a condiciones cambiantes. (Jácome Lara, Tinajero Jiménez, & Suárez Guevara, 2018)

La alta dirección de las empresas también debe tener en cuenta el componente cultural del siglo ya que la gestión administrativa conlleva una variedad de factores que sirven para poder desenvolverse en diversas situaciones y así adaptarse más fácilmente a los variados entornos empresariales. (Pinzón & Dary, 2017). De manera similar, es fundamental mantener una gestión administrativa eficaz, lo que denota la dedicación de todos los empleados, en particular de los gerentes, para coordinar los procedimientos internos que resultan en una mejor gestión y resultados.

En su libro de Administración, gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos Münch (2010) define a la gestión administrativa como “el proceso de coordinación de recursos para obtener la máxima productividad, calidad, eficacia, eficiencia y competitividad en el logro de los objetivos de su organización” (p. 23).

Altinay, Altinay, Dagli, & Cifci, (2018) manifestaron que administrar se relaciona con el desarrollo de personal idóneo que gravita en función de los objetivos institucionales, manejando operativamente los recursos de que dispone, asumiendo la toma de decisiones, y que de manera particular el administrador del área asume las disposiciones, siempre con la capacidad de poder identificar las necesidades y requerimientos, así como la delimitación de rangos y funciones de los subordinados, cumpliendo con los objetivos de la organización.

En la organización, la gestión administrativa es aquella que a través de estrategias nos permita administrar de manera idónea todo y cada uno de los recursos que dispone la organización, asumiendo la toma de decisiones y disposiciones, junto con la habilidad para reconocer necesidades y requisitos y distinguir entre los rangos y las responsabilidades de los subordinados, con el fin de alcanzar los objetivos de la organización.

2.1.1. Teorías de La Gestión Administrativa

La gestión administrativa es un área de estudio que se ha vuelto cada vez más importante con el tiempo, y hay varias teorías que la guían. Estas teorías incluyen el enfoque humanista de la gestión administrativa, la teoría de la burocracia y sus implicaciones para la gestión administrativa.

A través del tiempo se han ido estableciendo diferentes teorías relacionadas a las diversas escuelas de administración, se puede encontrar como, por ejemplo: la escuela científica y la escuela clásica, de la misma manera existe la escuela de las relaciones humanas, quien le sigue es la escuela estructuralista, para después tener lugar la escuela conductista, más adelante se integra la teoría X y la teoría Y, y para finalizar lo que indica en la historia aparece la teoría de los sistemas de administración de Likert (Bazalar & Choquehuanca, 2020).

En el trabajo de Pacheco Granados, Robles Algarín, & Ospino Castro (2018), se menciona que el enfoque humanista de la gestión administrativa debe centrarse en el desarrollo de una organización que fomente una cultura de colaboración y crecimiento. Esto se logra a través del compromiso de la organización con la satisfacción de las necesidades de sus empleados, tales como las necesidades de seguridad, pertenencia, estima y autorrealización. Esto significa que la administración debe adoptar estrategias que permitan a los empleados desarrollar sus capacidades y habilidades, así como ofrecerles oportunidades para que contribuyan al crecimiento de la organización. Esto permite que los empleados se sientan motivados a desempeñar mejor su trabajo y a contribuir al éxito de la empresa. Además, los líderes deben promover una cultura de respeto y cooperación entre los empleados, lo que ayudará a crear un ambiente de trabajo más positivo. El enfoque humanista de la gestión administrativa es una forma de administración que se centra en el desarrollo y el compromiso de los empleados con el logro de los objetivos de la empresa. (Pacheco Granados, Robles Algarín, & Ospino Castro, 2018).

La teoría de la burocracia, desarrollada por Max Weber, es uno de los principales enfoques de la administración de la gestión. Esta teoría se basa en la racionalización, la jerarquización y la formalización de procesos administrativos, que se caracterizan por sus estructuras organizativas jerárquicas, su burocratización, su división del trabajo y la racionalización de los procedimientos administrativos.

Según Arellano Gault & Cabrero Mendoza (2005), esta teoría tiene importantes implicaciones para la gestión administrativa, como la creación de objetivos claros y medibles, la implementación de reglas y procedimientos formales, el uso de la medición para evaluar el rendimiento y la gestión de recursos de manera eficiente. Esta teoría también respalda la profesionalización de la administración, lo que significa que los administradores deben tener un alto nivel de conocimiento y habilidad para llevar a cabo sus tareas. La aplicación de la teoría de la burocracia en la gestión administrativa puede mejorar significativamente la eficiencia y la eficacia de los procesos administrativos, lo que a su vez puede contribuir a mejorar los resultados de la organización.

La teoría de la organización flexible se ha utilizado en el ámbito de la gestión administrativa para ofrecer una visión holística de la administración de empresas. Según Medina Macias & Avila Vidal, (2002) esta teoría se basa en la idea de que la flexibilidad en la organización de empresas es esencial para el éxito. Esto se logra mediante la implementación de estructuras organizativas flexibles, que permiten a las empresas adaptarse a los cambios del entorno y a las nuevas demandas y necesidades. Estas estructuras organizativas flexibles ayudan a las empresas a aprovechar mejor todas las oportunidades y a minimizar los riesgos asociados con los cambios en el entorno. Esta teoría también se ha utilizado para ayudar a las empresas a identificar mejor los objetivos de la organización, así como para desarrollar estrategias eficaces para alcanzarlos. En resumen, la teoría de la organización flexible es una herramienta útil para ayudar a las empresas a mejorar su gestión administrativa y a lograr sus objetivos.

En resumen, las teorías de la gestión administrativa se han desarrollado durante más de un siglo, desde la teoría clásica hasta la teoría moderna. Estas teorías han permitido a los líderes y profesionales administrativos descubrir nuevos enfoques y perspectivas que mejoran la productividad de los empleados y de la organización. Estas teorías se han utilizado para mejorar la eficiencia de las empresas, mejorar el nivel de servicio al cliente y mejorar el medioambiente laboral. A medida que el mundo sigue cambiando, es importante seguir desarrollando estas teorías para enfrentar los desafíos del futuro.

2.1.2. Dimensiones de la Gestión Administrativa

La Gestión Administrativa es una disciplina científica que busca la eficiencia y la eficacia en la gestión de recursos, con el objetivo de lograr los mejores resultados dentro de los límites de los recursos disponibles. En esta presentación se analizarán las dimensiones importantes de la Gestión Administrativa.

La gestión administrativa incluye una variedad de dimensiones, desde la toma de decisiones a la implementación de estrategias, pasando por la planificación de recursos y la coordinación de actividades. Esto significa que la administración incluye todos los aspectos relevantes para asegurar un funcionamiento óptimo de una empresa o una organización. La habilidad de la administración para alcanzar los objetivos de una organización depende de su capacidad para identificar estas distintas dimensiones y asegurar que estén todas alineadas. Esto permite hacer saber que la gestión administrativa contribuye a la consecución de objetivos de una organización, mejorando la planificación, la eficiencia y la satisfacción de los clientes.

La Gestión Administrativa se basa en un conjunto de principios básicos que deben ser entendidos y aplicados para lograr una organización eficaz. Según Rojas Martínez, et al. (2020) los principios básicos de la gestión administrativa se pueden clasificar en las siguientes categorías: planeación, organización, dirección, control y evaluación.

Las dimensiones de la primera variable, Gestión Administrativa se clasifican en: Dimensión 1: La Planeación, la cual es directamente relacionada a ser una competencia administrativa donde se determinan de manera previa los objetivos a cumplirse, así mismo se define la misión, hacia donde va a llegar la empresa y los planes y/o actividades que se van a ejecutar de manera ordenada para lograr los objetivos planteados.

La planeación es el momento en que se establecen los pronósticos, la dirección que toma la empresa y las especificaciones de los resultados deseados. la dirección en la que se dirige la empresa, así como la especificación de los resultados que deben alcanzarse, las tácticas para conseguirlos y las estrategias para hacerlo reduciendo los riesgos. En otras palabras, es donde la empresa espera estar en términos de su mejor desarrollo, teniendo en cuenta su planificación, organización y resultados deseados (Münch, 2010).

Por otro lado, se atribuye a la planificación como la principal fase del proceso administrativo, la cual consiste en definir las metas y desarrollarlas, así como también establecer objetivos y recursos para poder ejecutar las acciones que se van a desarrollar a corto y/o largo plazo, todo esto según el análisis de la empresa (González, Viteri, Izquierdo, & Verdezoto, 2020).

La planeación estratégica es una función que debe ejercer todo gerente o director según sea el caso, a cualquier nivel de una empresa y/o organización, pues en la actualidad se sabe que la gerencia y la planeación son realmente importantes en relación al éxito que pueda tener una empresa, debido a que una estrategia mal ejecutada probablemente consiga crear problemas serios para la organización (Jama, 2019).

Planeación y control son conceptos clave en la administración de empresas, y estos procesos se han analizado extensamente por Ramírez Casco, Ramírez Garrido, & Calderón Moran en su artículo de (2017), Contribuciones a la Economía. Estos autores definen la planificación como el proceso de establecer los objetivos a largo plazo de la empresa, así como los recursos y estrategias necesarios para lograrlos. Por su parte, el control se refiere a los procedimientos para medir el grado en que los objetivos se han logrado. Los autores argumentan que ambos son importantes para la eficiencia de la gestión de la empresa, y que la planificación debe preceder al control. Por ejemplo, el proceso de planificación debe determinar una estrategia de mercado adecuada, lo que incluye un presupuesto, así como el establecimiento de metas deseadas. El control, a su vez, se encarga de asegurar que los objetivos obtenidos se alcanzan, necesitarán una retroalimentación sobre los progresos de la empresa. Por lo tanto, los autores concluyen que el control sigue a la planificación, y se considera una herramienta útil para garantizar el éxito de la empresa.

La Organización se representa como segunda dimensión de la Gestión Administrativa, la presente abarca en sí, todo el orden u organización relacionado a los departamentos sean directivos o superiores, con el fin de garantizar un funcionamiento empresarial y ambiente propicio para que los colaboradores sean más eficientes en la ejecución de sus actividades.

Implica la creación de métodos, el diseño y la aplicación de estructuras, procedimientos, funciones y deberes, así como la aplicación de técnicas a los métodos destinados a simplificar la tarea. El diseño de la estructura es crucial para los procedimientos a seguir, las técnicas a aplicar y los enfoques de simplificación administrativa. (Münch, 2010)

También se conceptualiza a la Organización como el conjunto de normas, reglas, cargos y comportamientos que tienen que regirse todos los miembros que conforman una empresa, su función primaria es disponer y coordinar absolutamente todos los recursos disponibles, por ejemplo: los recursos humanos, materiales y financieros (Muños, Napa, Pazmiño, & Posligua, 2020).

Otra definición de organización administrativa se retribuye al orden y asignación del trabajo de una manera organizada, también implica el definir la autoridad y consecutivamente los recursos disponibles para quienes integran la empresa, con la finalidad que estos tengan los instrumentos necesarios para lograr las metas planteadas, en síntesis, la organización se refiere al proceso de asignar funciones y recursos para poder alcanzar las metas trazadas (Bravo & Aviles, 2020).

Por último, a la organización se la relaciona con la distribución de responsabilidades y obligaciones que se les otorga a los miembros de la empresa u organización generando un vínculo de por medio. Se propone como requisito principal que las ideas que se vayan a ejecutar sean ordenadas y también de una forma sistemática y consecutiva (Falconi, Luna, Sarmiento, & Andrade).

La Integración es la tercera dimensión de la Gestión Administrativa que se va a indagar en el presente proyecto, la Integración se alude a los procesos y herramientas cuyo propósito es emparejar actividades las cuales están inmersas en un sistema de gestión empresarial igual, es decir, se busca la integración de operaciones totalmente diferentes para que estas puedan ser realizadas en una plataforma en común. La Integración sirve para seleccionar y adquirir los recursos necesarios para iniciar las operaciones. Las operaciones elegidas y obtenidas.

La cuarta dimensión de la Gestión Administrativa es la Dirección, esta hace referencia a la organización y coordinación de las tareas/ actividades de la empresa, es una forma de dirigir e incentivar a todos los miembros de la empresa para que se realicen las actividades de manera eficiente y eficaz.

La Dirección implica llevar a cabo cada paso del proceso administrativo a la vez que se gestionan los recursos, se dirigen adecuadamente y se demuestra liderazgo y la asignación de recursos, así como la actividad de liderazgo. Requiere las etapas administrativas de la planificación, la ejecución y el liderazgo de las personas que se encuentran en la alta dirección. Proporciona una respuesta a la pregunta: "¿Para ver que se termina? (Münch, 2010, pág. 27)

También un concepto señaló a la Dirección como una implicación de una elevada carga de responsabilidad en lo que respecta a la alta dirección de una empresa; en la cual el directivo debe influir directamente en los colaboradores para alcanzar los objetivos planteados, aquí interviene el liderazgo, es una característica indispensable en un buen directivo (Vásquez & Farje, 2020).

Otra concepción expresó que el objetivo de la dirección se basa principalmente en el liderazgo que ejerce sobre su equipo quien lo dirige, con el fin de incentivarlos y motivarlos para que su desempeño laboral mejore y consecutivamente sean altamente capaces de cumplir los objetivos institucionales (Mora, 2022).

Al mismo tiempo, se sostuvo que en la dirección los programas deben tener inmerso la realización de las estrategias definidas previamente, direccionando los esfuerzos hacia los objetivos establecidos, todo esto a través del liderazgo, el saber comunicarse y sobre todo incluir la motivación en todo ámbito (Fano, 2020).

Como última dimensión de la gestión administrativa está el Control, este se constituye como la comprobación de las acciones, programas establecidos y redimiendo administrativo para poder analizar y determinar si se han cumplido los objetivos fijados, y si es el caso necesario crear medidas correctivas y de mejora si es el caso.

Es la fase del proceso administrativo en la que se establecen los puntos de referencia para evaluar los resultados con el fin de resolver las discrepancias, evitarlas y mejorar continuamente las operaciones. Con el fin de solucionar las discrepancias, evitarlas y mejorar continuamente las operaciones, las normas se diseñan para evaluar los resultados obtenidos, evitar las desviaciones y mejorar constantemente los procesos. Para rectificar, evitar y mejorar constantemente los procesos, son necesarias las normas ISO para corregir, evitar y mejorar constantemente los resultados obtenidos en los distintos procesos de fabricación. producción utilizando diversos métodos de producción (Münch, 2010).

Esta fase del proceso administrativo utiliza diversos mecanismos de medición con el fin de generar una mejora continua a los procesos, su objetivo es buscar los puntos que son débiles y fortaleciendo los puntos a favor, se menciona que dentro de esta dimensión existen cuatro objetivos específicos tales como son: el cumplimiento de las normas establecidas, la búsqueda de la eficiencia dentro de las actividades, garantizar la veracidad y confiabilidad de la información, el control permite comparar los resultados pasados con los de ahora, proporcionando índices que lleven a una buena toma de decisiones (Calle, Quevedo, Ayala, & Álvarez, 2020).

Del mismo modo, se señala que el control es debidamente la función la cual pretende asegurar la ejecución de los objetivos y de las estrategias fijadas en la etapa de la planificación, como última fase y dimensión del proceso de gestión administrativa, el control se basa en actuar de manera veraz para que los resultados que se obtengan sean los esperados (Soledispa & Rodríguez, 2021).

2.2. Variable Satisfacción laboral: Conceptos

No existe un concepto consistente para definir la satisfacción laboral. Esto se debe a que sus definiciones han sido adaptadas de autores o estudios. Sin embargo, se pueden identificar dos enfoques generales de este concepto: la satisfacción laboral como una respuesta emocional al trabajo y la satisfacción laboral como una respuesta emocional que enfatiza la comparación.

Se señala que Locke, es el autor que principalmente ahondó en la investigación sobre la satisfacción laboral y en el año de 1976 él afirmó que esta variable conjuga un estado emocional

positivo y placentero el cual resulta de la valoración personal que el colaborador realiza sobre su trabajo y también sobre la experiencia que se adquiere en el mismo (Chiang & Candia, Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales, 2021).

Los orígenes de la satisfacción laboral se remontan al psicólogo alemán Münsterberg (1913), quien introdujo el tema en su libro *Psicología y Eficiencia Industrial*, pero cuando Hopock trabaja sobre la satisfacción laboral, el interés por esta investigación surge cuando se publica el libro “*Satisfaction with Work* fue publicado (1935).

La satisfacción laboral se considera una de las variables más estudiadas en lo que se refiere a actividades laborales, lo único que no existe un consenso referente a la definición, además de que varios expertos han propuesto la sugerencia que el concepto va mucho más allá de la teoría.

Un concepto propone que, para referirse a la satisfacción laboral, se debe entender principalmente la palabra bienestar, el cual se entiende como el nivel de satisfacción de las diferentes necesidades básicas que están dirigidas hacia diversos aspectos de la vida, estas pueden ser la salud, alimentación, trabajo, vivienda, educación, etc., estas necesidades son vitales en el día a día de las personas (De La Cruz, 2020).

Por otra parte, se indica que la satisfacción laboral se asimila al nivel de sentimientos de carácter positivo que una persona tiene sobre su lugar de trabajo, hacia las tareas diarias que realiza, así mismo sus alcances y compromisos que adquiere; representa el nivel de gozo referente a todos los elementos que están vinculados de manera directa o indirecta con su trabajo (Dávila, Agüero, Ruiz, & Guanilo, 2021).

También se define que la satisfacción laboral ha sido de demasiado interés en estos años por reafirmarse en resultados empresariales que expresan cierto grado de eficacia, eficiencia y efectividad, el cual es alcanzado por la organización; Es altamente probable que los colaboradores que son satisfechos también sean ciudadanos satisfechos, estos individuos podrán adoptar una actitud positiva ante la vida y se representarán como personas más sanas ante la sociedad, en lo que respecta a términos psicológicos (Simbron & Sanabria, 2020).

De acuerdo con otra investigación, se considera a la satisfacción laboral como uno de los aspectos más estudiados del siglo XX en lo que se refiere al comportamiento organizacional, y unas de las razones más relevantes para generar interés por esta variable es para poder entender todo ámbito relacionado con la eficiencia de la empresa, el compromiso organizacional, el ausentismo, la rotación y también el desempeño (Chiang, Hidalgo, & Gómez, Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales, 2021).

2.2.1. Teorías de la Satisfacción laboral

El estudio de la satisfacción laboral incrementa su auge a partir del siglo xx, para ser exactos a segunda mitad, inicialmente sustentada en conceptos psicológicos tuvieron diversos enfoques como son las teorías X,Y, Z, de las relaciones humanas, también las necesidades, equidad, etc. En donde los principales exponentes destacaron Elton Mayo, Maslow, McClelland, Herzberg, McGregor, Lawler, Vroom, Sarkin, Locke y el mismo F. Taylor, entre otros (Cuesta, 2020).

La Teoría de la discrepancia Intrapersonal de Dawis y sus colaboradores es una de las primeras teorías en donde se asegura que la satisfacción e insatisfacción laboral es el resultado de la discrepancia que existen entre las necesidades del colaborador y la posibilidad que tiene de obtener algún beneficio en su trabajo, obviamente esto depende de la correspondencia que pueda haber entre las habilidades que se requieran para ejecutar las actividades laborales y las habilidades del colaborador, o a su vez, las recompensas que el trabajo puede generar y los valores y necesidades que presente el individuo (Boada, 2019).

Existe la teoría de Maslow que sostiene que los colaboradores pueden sentirse satisfechos por distintos motivos, a pesar de que las empresas no puedan cumplir con todos los requerimientos, sin embargo, existen diversas variables por cumplir, la Teoría de Maslow propone cinco niveles esenciales que la empresa debe regirse, entre ellos se evidencia las necesidades fisiológicas, de seguridad, relación social, auto-afirmación y por último la autorrealización. Si los individuos que forman parte de la empresa consideran que pueden cumplir las variables anteriormente

mencionadas, lograrán un excelente desempeño y una mejora en la productividad, generando beneficios mutuamente (Govea & Zuñiga, 2020).

En el año 1959 aparece una nueva teoría Bifactorial de Herzberg encargada de estudiar a profundidad la satisfacción laboral, el autor indica una lista de comportamientos que cambian constantemente, estos fueron denominados como: elementos motivadores referentes al trabajo tales como el progreso, reconocimiento, el logro y la responsabilidad, también se nombraron elementos higiénicos que no influyen directamente en el entorno laboral, pero si producen insatisfacción como: calidad, políticas, supervisión, etc. Es importante destacar que no todos los miembros de una empresa están totalmente de acuerdo con las políticas que tiene la empresa, debido a que hay diferentes perspectivas dentro de la misma (Agurto, Mogollón, & Castillo, 2020).

En el año de 1977, el autor Bandura desarrolla la teoría de la Autoeficacia la cual consiste en habilidades relacionadas a la satisfacción laboral, esta teoría básicamente se centra en el aprendizaje de carácter social, que define a la autoeficacia como la confianza que el colaborador posee en sus habilidades para poder lograr los objetivos. Esta puede ser desarrollada por el predominio de factores extrínsecos tales como las observaciones, experiencias, apoyo de compañeros, etc. La autoeficacia permite medir los diversos niveles de confianza, motivación y creencia en las habilidades que dispone el individuo (De Los Heros, Murillo, & Solana, 2020).

2.2.2. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

En las dimensiones de la satisfacción laboral se pueden encontrar diferentes concepciones como tal es el caso referente a una investigación, en el que se propone un conjunto de dimensiones determinantes e importantes sobre esta variable, como, por ejemplo: relación con los superiores, condiciones, laborales, etc. (Mendoza, Villamizar, García, & Gutiérrez, 2021).

A continuación, se profundizará en las dimensiones mencionadas anteriormente para determinar su influencia e importancia en una organización.

- **Relaciones con los superiores:** Aquí interviene el tipo de liderazgo y las capacidades tanto técnicas como administrativas de las autoridades que están a cargo del personal.

- **Condiciones laborales:** Se refiere al ambiente físico de la empresa, como las condiciones ambientales, así mismo la limpieza, el espacio apto para la ejecución de las actividades laborales.
- **Participación en las decisiones:** Su principal objetivo es poder desarrollar la iniciativa del colaborador. En esta parte se analiza una relación directa entre la satisfacción y el control en un ambiente laboral. En términos diferentes, se indica que a mayor control el empleado perciba en el entorno, su satisfacción será mayor, esto se debe a que el ser incluido en las decisiones de un equipo, fomenta en sí mismo una sensación de inclusión y un sentimiento positivo.
- **Trabajo:** En esta dimensión, interviene el cargo y labor que realiza el empleado.
- **Prestaciones recibidas:** Alude a los incentivos que el colaborador adquiere, como el sueldo, promociones, bonos, recompensas, premios, etc., que motivan al empleado y permiten impulsarlo a que realice sus actividades laborales, con la finalidad de obtener ingresos para la satisfacción de sus necesidades y estilo de vida del mismo.

Desde otro punto de vista, se proponen ciertas dimensiones de la satisfacción laboral, en el cual se indica que existen diversos factores como la remuneración, oportunidad de ascenso, trato con el jefe, entre otros, que intervienen para que los empleados perciban el sentirse satisfechos y completamente motivados para poder cumplir a cabalidad con su trabajo y sobre todo alcanzar los objetivos que han sido planteados (Ulises, Quiroz, & Delgado, 2021).

Remuneración: Es el importe recibido por el empleado y lo que respecta a una retribución salarial. Una empresa debe retribuir a sus colaboradores por su eficiencia y los escenarios laborales que esa eficiencia pueda generar, a través del sentido de innovación, los colaboradores mejorarán su desempeño.

Oportunidad de ascenso: En toda empresa debe existir la oportunidad de poder escalar puestos de trabajo, un colaborador con visión debe tener claro hacia dónde quiere llegar y como lo va a lograr, debe tener sentido de desarrollo sobre un trabajo que lo incentive a crecer profesionalmente y también como persona, pero aquí lo esencial es que la organización valore su buen desempeño.

CAPITULO III METODOLOGÍA DEL PROYECTO

3.1.1. Tipos de Investigación

De acuerdo al tipo de investigación, se determina que fue básica, puesto que la finalidad principal del proyecto se centró en la búsqueda del conocimiento, sin realizar la aplicación en la práctica, ni tergiversar ningún resultado. En otras palabras, el objetivo fue profundizar y ampliar los conocimientos según la realidad.

3.1.2. Nivel de Investigación

El tipo de estudio correlacional pretende asociar conceptos, hechos o variables, las cuales serán medidas para determinar su nivel de relación en términos estadísticos, en otras palabras, tiene como finalidad conocer el grado de asociación existente entre dos o más conceptos y/o variables en un contexto en común (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El nivel de Investigación que se aplicó en el proyecto integrador es relacional porque su objetivo es establecer el grado de relación existente entre las dos variables gestión administrativa y la satisfacción laboral.

3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño de Investigación fue no experimental, porque no se manipuló ninguna variable y de corte transversal porque se analizaron las variables en un mismo tiempo y espacio, únicamente se basó en analizar los datos que proporciona cada variable de la investigación inmersos en la población de estudio.

3.2. Métodos de Investigación

3.2.1. Población Universo

La población universo es la totalidad de individuos o elementos en los cuales se presenta cierta característica que puede ser estudiada, es clasificada en infinito y finito, en caso de ser este último puede ser de tamaño grande y es necesario escoger un determinado grupo para que se pueda estudiar.

3.2.2. Población Objeto de estudio

La población Objeto de estudio se consideró en su totalidad a los 20 colaboradores que existen dentro de la organización, debido a que es una población finita y no existe inconveniente alguno que no permita el estudio de la misma.

3.2.3. Tamaño de la muestra

Se considera que el tamaño de la población es completamente accesible, por esta razón se aplicó el muestreo censal, este tipo de método se usa generalmente cuando existe una población de fácil acceso. En este sentido, la muestra estuvo conformada por 20 colaboradores de “Unidad Móvil de Rayos X”.

3.3. Hipótesis

H0: Si existe relación entre la Gestión administrativa y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X

H1: No existe relación entre la Gestión administrativa y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X

3.4. Variables de investigación

Tabla 1. Variable independiente: Gestión administrativa

Variable	Dimensiones	Ítems	Técnica	Escala	Nivel de rango
Gestión administrativa	Planeación	1-3	Encuesta Escala de likert	Ordinal	Deficiente Aceptable Bueno
	Organización	4-6			
	Dirección	7-9			
	Control	10-12			

Tabla 2. Variable independiente: Satisfacción laboral

Variable	Dimensión	Ítems	Técnica	Escala	Nivel de rango
Satisfacción Laboral	Remuneración y entorno laboral	13-18	Encuesta Escala de likert	Ordinal	Deficiente Aceptable Bueno

3.5. Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Con la finalidad de recoger la información se recurrió a un formulario de preguntas como instrumento de medición, debido a que la formulación de buenas preguntas es fundamental para la obtención de resultados que aporten significativamente a solucionar el problema de investigación. Las preguntas planteadas fueron previamente validadas mediante la prueba de Alfa de Cronbach, herramienta que hace posible establecer la consistencia interna de una prueba.

Según (Corral, 2010), este instrumento cuando es utilizado para variables se encuentra establecido por preguntas que se derivan de las dimensiones y de los indicadores, además estos ítems son cuantificados por medio de la escala de frecuencia tipo Likert su estructura es la siguiente: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Me es indiferente, (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo, en donde se trabajó con tres rangos o niveles: deficiente, aceptable y bueno mediante la técnica de percentiles (Safiullin & Akhmetshin, 2019).

3.6. Procedimientos

La investigación de campo se llevó a cabo a partir del mes de enero a mayo del año 2023, se procedió a encuestar al personal administrativo y operativo de la empresa.

Los datos recogidos se interpretaron para convertirlos en información, cifras y declaraciones significativas, esto se realizó en función de la naturaleza de los datos. Se utilizó el programa Statistical Package for Social Science (SPSS) versión 26 para analizar y presentar los datos mediante las herramientas estadísticas empleadas en este estudio, a saber, el análisis descriptivo, el análisis de correlación de Pearson.

3.7. Análisis descriptivo

Los resultados estadísticos descriptivos se presentaron mediante tablas, distribuciones de frecuencias y porcentajes para ofrecer una imagen condensada de los datos. Para ello se utilizó el resumen estadístico, que incluye las medias y las desviaciones típicas calculadas para cada variable del estudio.

En este estudio se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar las relaciones entre las dimensiones de la Gestión administrativa (Planeación, Organización, Dirección y Control) y la satisfacción laboral (Remuneración y entorno laboral).

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Análisis de Resultados

4.1.1. Análisis de Fiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, en donde se encuestó a 20 personas, lo cual mediante la prueba del Alfa de Cronbach nos arrojó lo siguientes datos:

Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad

	N	%	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Válido	20	100		
Excluidos	0	0	0,827	18

Los resultados alcanzados demuestran que el estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach) de un cuestionario estructurado por 18 preguntas, donde el valor de Alfa de Cronbach es de 0.827.

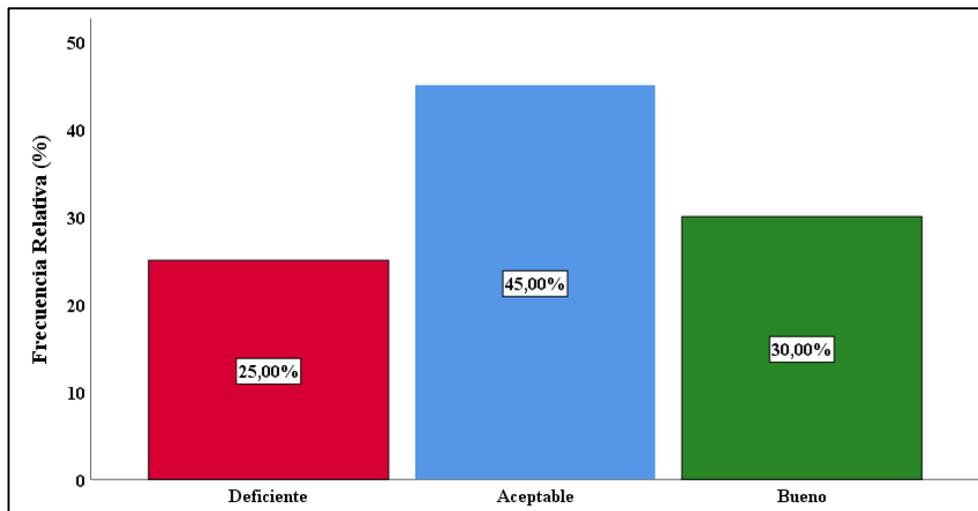
4.2. Análisis estadístico descriptivo

4.2.1. Variable independiente: Gestión administrativa

Tabla 4. Nivel de Gestión administrativa (datos agrupados)

Nivel	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Deficiente	5	25
Aceptable	9	45
Bueno	6	30
Total	20	100

Figura 1. Nivel de Gestión administrativa (datos agrupados)



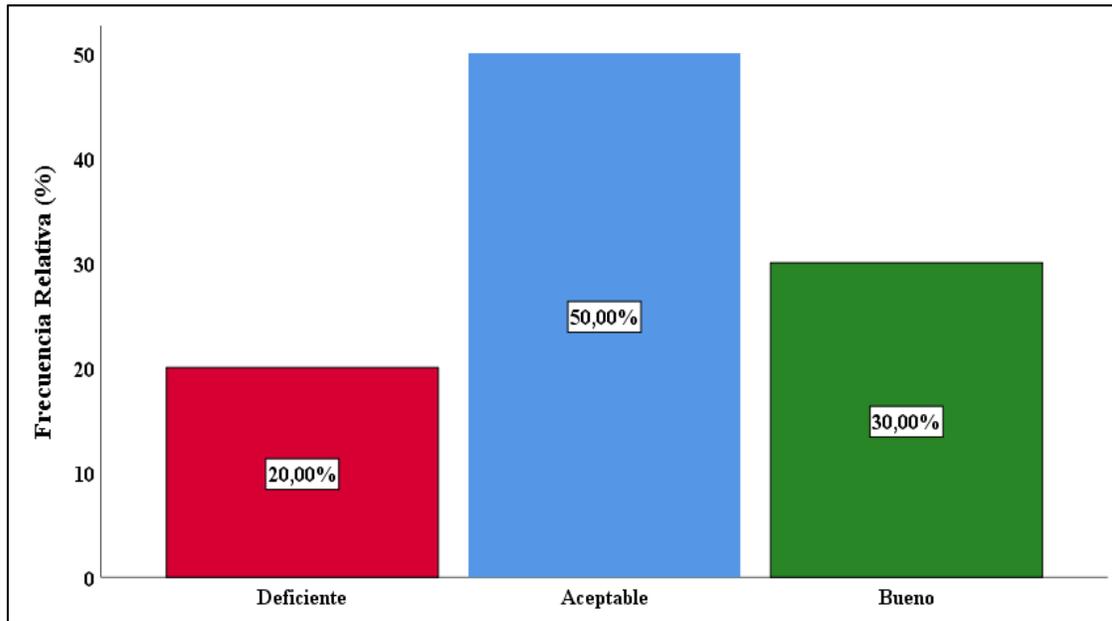
Se puede denotar en la tabla 4 y figura 1, los resultados alcanzados con relación a la variable gestión administrativa, que el 45 % de las personas encuestadas establecen que las estrategias administrativas que la empresa Unidad Móvil de rayos X que realiza son aceptables. Además, que 30% de los encuestados indica que, la forma en la que la empresa desarrolla el proceso administrativo es bueno. Por otro lado, el 25% de los colaboradores opina que las actividades de carácter administrativo en la empresa son deficientes.

4.2.2. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Tabla 5. Nivel de Satisfacción Laboral (datos agrupados)

Nivel	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Deficiente	4	20
Aceptable	10	50
Bueno	6	30
Total	20	100

Figura 2. Nivel de Satisfacción Laboral (datos agrupados)



Se puede visualizar en la tabla 5 y figura 2, los resultados alcanzados con relación a la variable gestión administrativa, que el 50 % de las personas encuestadas establecen la remuneración y el entorno laboral para lograr la satisfacción laboral en la empresa es aceptable.

Un 30% asegura que la satisfacción laboral es buena. Mientras que 20% considera que la satisfacción laboral es deficiente.

4.2.3. Prueba de Normalidad

Para determinar el tipo de estadística (paramétrica o no paramétrica) a utilizar, se realizó la prueba de normalidad.

Hipótesis de normalidad:

Ho: La distribución de la muestra sigue una distribución normal

H1: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal.

Significación:

Se procesó los datos de las encuestas realizadas donde se obtuvo la prueba de normalidad de las variables de estudio a través de la prueba de Shapiro-Wilk que se utilizó por el tamaño de la muestra que 20.

Tabla 6. La prueba de Shapiro-Wilk

Test de Shapiro-Wilk			
Variables	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	0,93	20	0,136
Satisfacción laboral	0,94	20	0,271

a Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo al resultado de la prueba de normalidad mediante el test de Shapiro-Wilk, se verificó que la variable Gestión administrativa y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X tienen un nivel de significancia mayor al nivel de significancia asumida ($0.136; 0.271 > 0.05$). Por lo tanto, se acepta Ho y se rechaza la H1, por lo cual la distribución de los datos recolectados sigue una distribución normal y se deberá emplear pruebas paramétricas.

4.3. Análisis estadístico Inferencial

La contrastación de las hipótesis planteadas se realizó mediante la comprobación de existencia de correlación entre las variables de estudio, y los coeficientes de correlación de Pearson.

Prueba de hipótesis general

HT: Existe relación directa y significativa entre Gestión administrativa y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X

Tabla 7. Correlación de Pearson para la hipótesis general

			Gestión Administrativa	Satisfacción Laboral
Pearson	Calidad del Servicio	Coeficiente de correlación	1	,597**
		Sig. (bilateral)	.	0.01
		N	20	82
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,597**	1
		Sig. (bilateral)	0.01	.
		N	20	20

Se puede observar en la Tabla 7, el resultado de la correlación Pearson es de 0.597 entre las variables Gestión administrativa y Satisfacción laboral, existe una correlación positiva moderada. Así mismo se observa que la significancia encontrada es 0.01 que es menor al nivel de significancia (p) de 0.05 (α), ($0,01 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por esta razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la cual establece que existe relación significativa entre Gestión administrativa y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

Hipótesis 1

Ho: Existe relación directa y significativa entre Planeación y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

H1: No existe relación directa y significativa entre Planeación y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

Tabla 8. Correlación de Pearson entre dimensión Planeación y Satisfacción laboral

			Planeación	Satisfacción Laboral
Pearson	Planeación	Coeficiente de correlación	1	,501**
		Sig. (bilateral)	.	0.024
		N	20	82
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,501**	1
		Sig. (bilateral)	0.024	.
		N	20	20

Se puede observar en la Tabla 8, el resultado de la correlación Pearson es de 0.501, es decir esta correlación es significativa. Por lo tanto, se puede establecer que con 95% de confianza, que

el ámbito de estudio existe una correlación positiva moderada entre la dimensión Planeación de la variable Gestión administrativa y la variable Satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.024 que se encuentra por debajo del nivel de significancia 0.05 requerido. Es decir, existe relación significativa entre Planeación y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

Hipótesis 2

Ho: Existe relación directa y significativa entre Organización y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

H1: No existe relación directa y significativa entre Organización y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

Tabla 9. Correlación de Pearson entre dimensión Organización y Satisfacción laboral

			Organización	Satisfacción Laboral
Pearson	Organización	Coeficiente de correlación	1	,525**
		Sig. (bilateral)	.	0.032
		N	20	82
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,525**	1
		Sig. (bilateral)	0.032	.
		N	20	20

Se puede observar en la Tabla 9, el resultado de la correlación Pearson es de 0.525, es decir esta correlación es significativa. Por lo tanto, se puede establecer que con 95% de confianza, que el ámbito de estudio existe una correlación positiva moderada entre la dimensión Organización de la variable Gestión administrativa y la variable Satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.032 que se encuentra por debajo del nivel de significancia 0.05 requerido. Es decir, existe relación significativa entre Organización y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

Hipótesis 3

Ho: Existe relación directa y significativa entre Dirección y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

H1: No existe relación directa y significativa entre Dirección y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

Tabla 10. Correlación de Pearson entre dimensión Dirección y Satisfacción laboral

		Dirección	Satisfacción Laboral
Pearson	Dirección	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,590**
		N	82
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	0.042
		N	20

Se puede observar en la Tabla 10, el resultado de la correlación Pearson es de 0.590, es decir esta correlación es significativa. Por lo tanto, se puede establecer que con 95% de confianza, que el ámbito de estudio existe una correlación positiva moderada entre la dimensión Dirección de la variable Gestión administrativa y la variable Satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.042 que se encuentra por debajo del nivel de significancia 0.05 requerido. Es decir, existe relación significativa entre Dirección y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

Hipótesis 4

Ho: Existe relación directa y significativa entre Control y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

H1: No existe relación directa y significativa entre Control y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

Tabla 11. Correlación de Pearson entre dimensión Control y Satisfacción laboral

		Control	Satisfacción Laboral
Pearson	Control	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,535**
		N	82
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,535**
		Sig. (bilateral)	0.028
		N	20

Se puede observar en la Tabla 11, el resultado de la correlación Pearson es de 0.535, es decir esta correlación es significativa. Por lo tanto, se puede establecer que con 95% de confianza, que el ámbito de estudio existe una correlación positiva moderada entre la dimensión Control de la variable Gestión administrativa y la variable Satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.028 que se encuentra por debajo del nivel de significancia 0.05 requerido. Es decir, existe relación significativa entre Control y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X.

4.4. Contrastación teórica de los resultados

En este apartado se procedió a establecer la contrastación teórica de los resultados alcanzados del presente estudio, donde se hizo uso de tesis doctorales, revistas de alto impacto, plataformas institucionales con relación a la Gestión administrativa y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X. Los datos fueron procesados en el software SPSS versión 26, el cuestionario de gestión administrativa consta de 12 ítems, y la satisfacción laboral consta de 6 ítems, la validez del instrumento fue a través del Alfa de Cronbach, arrojando una confiabilidad de 0,827 demostrando que los cuestionarios son captables para ser objeto de estudio.

De un total de 20 de personas encuestadas, mediante el test de Shapiro-Wilk se establece que la variable Gestión administrativa y Satisfacción laboral resultó no significativa ($p > 0.05$). Por esta razón, los datos recolectados siguen una distribución normal y se deberá emplear pruebas paramétricas.

Entre los resultados descriptivos, se evidencian los porcentajes en los niveles para la variable gestión administrativa, donde destacó el 45% en un nivel aceptable y en las correlaciones de las dimensiones se evidenció que tiene niveles moderados para Planeación, Organización, Dirección y el Control.

Asimismo, se evidencian los porcentajes en los niveles para la variable satisfacción laboral, donde el 50% se expresó en un nivel aceptable. Por lo tanto, en la investigación de (Adamopoulos, 2022; Akinwale & George, 2020) se evidenció una percepción satisfecha, generando una satisfacción laboral del personal administrativo y operativo de una empresa de Salud.

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación, el coeficiente de correlación Pearson fue de 0.597, esto significa que, Gestión administrativa y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X, existe una correlación positiva moderada, es decir, cuando la Gestión administrativa se incrementa, este tendrá una mayor Satisfacción laboral; esto se relaciona con los resultados obtenidos por Akdere (2020), el mismo que asume la hipótesis de que existe una correlación Gestión administrativa y Satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados basados en el valor $R= 0.599$ significativa ($p=0,01<0.05$), por lo que se demuestra que es una correlación positiva moderada.

En lo que respecta a la hipótesis específica 1 con la relación entre la dimensión Planeación de la variable Gestión administrativa y la variable Satisfacción laboral, los resultados establecen que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, En este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la cual establece que existe relación significativa entre dimensión Planeación y la variable Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X, el resultado hallado, guarda relación con los siguientes trabajos previos, donde Meléndez JS (2020) menciona que la dimensión planificación es una herramienta que permite mejorar los procesos administrativos de las empresas y mientras que Vera (2020) recomienda promover principios que permitan al personal administrativo y operativo involucrarse en una adecuada planificación estratégica para poder evitar inconvenientes en la gestión y puede afectar de forma directa a los objetivos de la empresa.

La segunda hipótesis planteada en la investigación fue determinar la relación entre la Organización y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X, el resultado obtenido fue una correlación Pearson es de 0.525, es decir, la correlación positiva es moderada; este resultado coincide con el estudio desarrollado por Palomino (2019) obtuvo un coeficiente Pearson fue de 0,541 demostrando que existe una correlación moderada. En tal sentido, Vuong (2021) menciona que la eficiencia de una organización depende en gran medida del desempeño de sus empleados. Las investigaciones de las ciencias sociales y del comportamiento sugieren que la Organización y Satisfacción laboral están correlacionados dentro de una institución.

Con respecto a la hipótesis específica 3 fue determinar la relación entre la dirección y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X., de acuerdo a los resultados obtenidos, la correlación Pearson es de 0.590 entre la dimensión Proceso de toma de decisiones y la dirección y Satisfacción laboral, es decir, existe una correlación positiva moderada, estos resultados se ajustan a lo indicado por Chaves y Jesús (2022) donde obtuvieron un resultado de una correlación Pearson fue de 0,592 demostrando que existe una correlación moderada con relación entre la dirección y Satisfacción laboral.

Así mismo Rojas (2021) en su estudio en relación de la dimensión dirección y la satisfacción laboral tuvo una correlación Pearson=0,581 siendo una correlación moderada. Por lo tanto, es de conocimiento que la dirección es la guía del proceder de la gente respecto con el fin que pretendan lograr, por esta razón, los gerentes deben adoptar la comunicación afectiva para el manejo apropiado del personal administrativo y operativo.

Finalmente, la cuarta hipótesis planteada en la investigación fue determinar la relación entre Control y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X, de acuerdo a los resultados alcanzados, la correlación Pearson es de 0.535 entre la dimensión Control y Satisfacción laboral, es decir, existe una correlación positiva moderada. Así mismo, el resultado hallado, guarda relación con el trabajo de Niebuhr (2022) donde en su estudio demostró una relación significativa de término moderada entre la dimensión de control y la satisfacción laboral con correlación Pearson de 0.527. De igual manera Yaranga Rodriguez (2023) obtuvo resultados de relación positiva moderada en la dimensión de control y la satisfacción laboral con una correlación Pearson de 0.537.

4.5. Propuesta Integradora

En función de los resultados obtenidos, Vera (2020) recomienda promover principios que permitan al personal administrativo y operativo involucrarse en una adecuada planificación estratégica para poder evitar inconvenientes en la gestión y puede afectar de forma directa a los objetivos de la empresa. Así mismo, se identificó que la eficiencia de una organización depende en gran medida del desempeño de sus empleados, por lo tanto, los gerentes deben adoptar la comunicación afectiva para el manejo apropiado del personal administrativo y operativo.

Para la empresa “Unidad de Rayos X”, la correcta gestión administrativa es fundamental para tener una excelente satisfacción laboral en los empleados, y así poder lograr sus objetivos. En el entorno empresarial actual, la satisfacción laboral de los colaboradores es esencial para el éxito y la sostenibilidad de una empresa. La gestión administrativa desempeña un papel crucial en la creación de un ambiente de trabajo positivo y eficiente. Si bien es cierto, que en la Unidad de Rayos X los resultados revelaron que satisfacción depende de la correcta gestión administrativa, en donde se evidencio que estas son aceptables en la unidad.

A continuación, se presenta una propuesta integradora que se enfoca en identificar y repotenciar de mejor forma la gestión administrativa que afecta la satisfacción laboral en la Unidad de Rayos X, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los colaboradores y, en última instancia, el rendimiento de la organización.

Objetivos de la Propuesta:

- Identificar y abordar los problemas de la gestión administrativa que afectan la satisfacción laboral en la Unidad de Rayos X.
- Definir un panorama concreto con acciones para mejorar la gestión administrativa y, en consecuencia, la satisfacción laboral de los colaboradores.
- Promover un entorno de trabajo positivo que fomente la retención de talento y el compromiso de los trabajadores.

Plan de Acción:

- **Revisión y Rediseño de Procesos:** Se identificarán todos los procesos administrativos que requieren mejoras con la finalidad de rediseñarlos para que sean más eficientes y transparentes.
- **Comunicación Interna:** Establecer canales efectivos de comunicación interna para asegurarse de que la información fluya adecuadamente entre los departamentos y niveles jerárquicos.
- **Capacitación y Desarrollo:** Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las habilidades y el crecimiento de los colaboradores.
- **Evaluación Continua:** Establecer un sistema de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las mejoras en la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Beneficios Esperados:

- Aumento de la satisfacción laboral de los colaboradores.
- Mejora en la retención de talento y reducción de la rotación de personal.
- Incremento en la productividad y la eficiencia operativa.
- Mejora en la imagen de la empresa como empleador, lo que facilitará la atracción de nuevos talentos.

La implementación de esta propuesta busca mejorar significativamente la gestión administrativa y, por lo tanto, la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Rayos X. Al hacerlo, la empresa estará mejor posicionada para afrontar los retos competitivos y retener el talento necesario para el crecimiento y el éxito sostenible en el futuro.

4.6. Valoración de la factibilidad: Dimensiones Técnica - Económica - Social - Ambiental

Al considerar estas dimensiones en la investigación sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores, se pretende obtener una comprensión más completa de los factores que influyen en este tema y diseñar estrategias de mejora más integrales y efectivas.

Dimensión Técnica

En la dimensión técnica de esta investigación, se enfocará en aspectos relacionados con la eficiencia y efectividad de la gestión administrativa de la empresa y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores Incluye aspectos como:

- **Procesos Administrativos:** Se analizarán los procedimientos y sistemas utilizados en la gestión administrativa de la empresa, evaluando su eficiencia y efectividad.
- **Tecnología:** Se examinará el uso de tecnología en la gestión administrativa, incluyendo software de gestión, herramientas de comunicación interna y sistemas de seguimiento de proyectos.
- **Capacitación del Personal:** Se considerará la capacitación y habilidades del personal encargado de la gestión administrativa, identificando necesidades de formación o desarrollo.
- **Medición y Seguimiento:** Se establecerán indicadores clave de desempeño (KPIs) para medir el impacto de las prácticas administrativas en la satisfacción laboral y se realizará un seguimiento constante.
- **Calidad de los Procedimientos:** Evaluar la calidad y la consistencia de los procedimientos administrativos, asegurando que sean claros, coherentes y fáciles de seguir.
- **Eficiencia Operativa:** Medir la eficiencia operativa de los departamentos administrativos y su capacidad para cumplir con los plazos y las expectativas de los colaboradores.

Dimensión Económica

En la dimensión económica, se evaluarán los aspectos financieros relacionados con la gestión administrativa y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores. Algunos elementos a considerar son:

- **Costos Operativos:** Se analizarán los costos asociados con los procesos administrativos y se buscarán formas de optimizarlos.
- **Retorno de la Inversión (ROI):** Se calculará el ROI de las mejoras implementadas en la gestión administrativa en términos de satisfacción laboral y eficiencia operativa.
- **Presupuesto para Mejoras:** Se elaborará un presupuesto que incluya los recursos necesarios para implementar las recomendaciones de mejora en la gestión administrativa.
- **Inversiones en Recursos Humanos:** Evaluar las inversiones en desarrollo profesional y capacitación de los colaboradores, y su relación con la retención de talento y la satisfacción.
- **Productividad y Rendimiento:** Medir el impacto de la gestión administrativa en la productividad de la empresa y su capacidad para generar ingresos y beneficios.

Dimensión Social

La dimensión social se centrará en el impacto humano y relacional de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los colaboradores, y la satisfacción de los colaboradores, así como en las dinámicas sociales dentro de la organización. Aspectos a considerar incluyen:

- **Satisfacción Laboral:** Se medirá la satisfacción laboral de los colaboradores a través de encuestas y entrevistas, prestando atención a factores como el ambiente de trabajo, la comunicación y el apoyo de la dirección.
- **Clima Organizacional:** Se analizará el clima organizacional, evaluando la percepción de los colaboradores sobre la empresa, sus valores y cultura.
- **Relaciones Interpersonales:** Se observarán las relaciones entre los colaboradores y los líderes, identificando posibles conflictos o áreas de mejora en la comunicación y el liderazgo.
- **Diversidad e Inclusión:** Se considerará la diversidad en el lugar de trabajo y cómo la gestión administrativa puede contribuir a la inclusión y equidad.

Dimensión Ambiental

Si bien la gestión administrativa no está directamente relacionada con los aspectos ambientales, es importante considerar cómo las prácticas administrativas afectan indirectamente la sostenibilidad organizacional y el impacto ambiental. Se estudiará en la dimensión ambiental la influencia de la gestión administrativa sobre el entorno natural y el entorno ecológico de la empresa. Algunos puntos clave son:

- **Consumo de Recursos:** Se evaluará el uso de recursos naturales como energía y papel en procesos administrativos para identificar oportunidades de reducción de la huella ecológica.
- **Gestión de Residuos:** Se analizará la gestión de los residuos generados por las actividades administrativas y se propondrán prácticas más sostenibles.
- **Cultura de Sostenibilidad:** Se comprobará si la empresa promueve una cultura de sostenibilidad y cómo la administración contribuye a la consecución de este objetivo.

- **Políticas de Responsabilidad Social:** Evaluar si la empresa cuenta con políticas de responsabilidad social corporativa que aborden cuestiones ambientales y cómo estas políticas afectan las percepciones de los empleados sobre la empresa.
- **Prácticas de Teletrabajo y Movilidad:** Analizar cómo la administración influye en las políticas de teletrabajo y movilidad que pueden impactar en el medio ambiente reduciendo las emisiones y el consumo de recursos.
- **Sostenibilidad en la Cadena de Suministro:** Evaluar si la dirección considera la sostenibilidad en la selección de proveedores y en las decisiones de gestión de la cadena de suministro.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En cuanto al nivel de Gestión administrativa, se determina un nivel aceptable alcanzando del 45%, es decir, el personal encuestado establece que las estrategias administrativas son aceptables. Asimismo, se evidencian los porcentajes en los niveles para la variable satisfacción laboral, donde el 50% se expresó en un nivel aceptable. Por lo tanto, en la investigación de (Adamopoulos, 2022; Akinwale & George, 2020) se evidenció una percepción satisfecha, sin embargo, para lograr un nivel de bueno, es necesario se realice planes de capacitación y comunicación asertiva con la finalidad mejorar la gestión administrativa de manera efectiva la satisfacción laboral será mejor

En este sentido, con respecto a la relación entre la Gestión administrativa y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X, se evidenció que existe una correlación positiva moderada, es decir, cuando la Gestión administrativa se incrementa, este tendrá una mayor Satisfacción laboral.

Además, las 4 dimensiones que fueron relacionadas con la satisfacción laboral, muestran resultados de $P=\text{valor} > 0.05$ cada una, lo que significa que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna. A su vez se puede evidenciar un coeficiente con una correlación Spearman cercanos 0,597 por cada dimensión, esto significa que, entre la Gestión administrativa y Satisfacción laboral de la empresa Unidad Móvil de rayos X, hay una correlación positiva moderada.

Recomendaciones

Se recomienda principalmente fomentar una comunicación transparente y efectiva estableciendo canales de comunicación claros y efectivos entre los líderes y los colaboradores, y a su vez que fomenten la retroalimentación constante para mejorar la comunicación y resolver problemas de manera proactiva.

Se debe invertir en capacitación y desarrollo implementándose mediante programas de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las habilidades y el crecimiento de los colaboradores.

Se recomienda promover oportunidades de aprendizaje continuo y promoción interna promoviendo el liderazgo participativo que involucre a los colaboradores en la toma de decisiones y les haga sentir parte del proceso.

Se debe buscar optimizar los procesos administrativos, identificando los procesos que requieran mejoras y rediseñarlos para ser más eficientes y efectivos, uno de ellos puede ser automatizar tareas repetitivas y burocráticas para liberar tiempo y recursos.

Referencia Bibliografía

- Pacheco Granados, R., Robles Algarín, C., & Ospino Castro, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Altinay, F., Altinay, Z., Dagli, G., & Cifci, M. (25 de enero de 2018). Evaluación del desempeño administrativo y de supervisión de los directores de Instituciones de Educación Especial según los docentes. *Springer Science+Business Media B.V*, 52(2), 1275–1286. doi:<https://doi.org/10.1007/s11135-018-0699-4>
- Arellano Gault , D., & Cabrero Mendoza, E. (2005). La nueva gestión pública y su teoría de la organización: ¿son argumentos antiliberales? justicia y equidad en el debate organizacional publico. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11651/1749>
- Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51. doi:<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

- Bravo, M., & Aviles, V. (2020). Influencia de los procesos administrativos en la calidad productiva de las instituciones de educación superior y extensiones universitarias de Manabí. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 251-266. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.251-266
- Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. doi:2477-8818
- Calle, B., Quevedo, M., Ayala, S., & Álvarez, J. (2020). Evaluación de riesgos y gestión administrativa para las compañías de. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 318-344. doi:http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.901
- Campos, G., & Lule, N. (2012). "LA OBSERVACIÓN, UN MÉTODO PARA EL ESTUDIO DE LA REALIDAD". *Revista Xihmai*, 7(13), 45-60. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3979972.pdf>
- Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. doi:http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014
- Chiang, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. doi:https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10
- Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v14n2/2306-9155-rdir-14-02-327.pdf>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. doi:https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42
- De La Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, 38(2), 63-94. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8083728.pdf>
- De Los Heros, M., Murillo, S., & Solana, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe*(26). doi:https://doi.org/10.14482/ecoca.26.158.7

- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (s.f.). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Revista Ciencia Digital*, 3(2), 155-169. doi:<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fano, E. (2020). La percepción de la gestión administrativa en el programa pensión 65, Huánuco 2019. *Revista Gaceta Científica*, 6(4), 223-230. doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.981>
- Gaviláñez, M. I., Espín Oleas, M. E., & Arévalo Palacios, M. (18 de July de 2018). *Impacto de la gestión administrativa en las PYMES del Ecuador*. Recuperado el 1 de February de 2023, de Eumed.net: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS. *Revista Digital Investigación&Negocios*, 13(21), 15-22. doi:<https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. México: Editorial Mc Graw. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Jácome Lara, I. M., Tinajero Jiménez, M. R., & Suárez Guevara, I. (02 de Julio de 2018). *La nueva administración del siglo XXI*. Recuperado el 1 de February de 2023, de Polo Del Conocimiento: <https://doi.org/10.23857/pc.v3i7.576>
- Jama, V. (2019). Importancia de la planeación estratégica en empresas en el siglo XXI. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 35-57. doi:[10.23857/fipcaec.v4i10.37](https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.37)
- M. Nsterberg, H. (1913). *psychology and industrial efficiency*. Serenity Publishers, Llc.

- Medina Macias, A., & Avila Vidal, A. (2002). EVOLUCIÓN DE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA. UNA VISIÓN DESDE LA PSICOLOGÍA. *REVISTA CUBANA DE PSICOLOGIA*, 19(3).
- Mendoza Fernandez, V. M., & Moreira Chóez, J. S. (Abril de 2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 6(3), 608-620.
- Mendoza, Y., Villamizar, P., García, S., & Gutiérrez, J. (2021). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *I+ D REVISTA DE INVESTIGACIONES*, 16(1), 216-224. doi:<http://dx.doi.org/10.33304/revinv.v16n1-2021017>
- Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(4), 665-681. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2606
- Münch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Educación de México, SA de CV.
- Muños, L., Napa, Y., Pazmiño, W., & Posligua, M. (2020). PROCESOS ADMINISTRATIVOS: UN ESTUDIO AL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS PYMES. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(4), 29-40. Obtenido de <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unsumciencias/article/view/334/237>
- Ocando Cardozo, H. Y. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnio*, 23(2), 42-57. Obtenido de <https://bit.ly/2FCTYUt>
- Pinzón, B., & Dary, L. (2017). *El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria*. Recuperado el 1 de February de 2023, de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001>
- Ramírez Casco, A. d., Ramírez Garrido, R., & Calderón Moran, E. (2017). LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL. *Revista Contribuciones a la Economía*. Obtenido de <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Rojas Martínez, C. P., Hernández Palma, H. G., & Niebles Núñez, W. A. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud.

- Revista ESPACIOS*, 41(1). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>
- Ropa, B., & Alama, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9(01), 81-103. doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (29 de Diciembre de 2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-83. doi:DOI 10.35381/cm.v6i10.295
- Soledispa, B., & Rodríguez, K. (2021). El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del GAD Pedro, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), 162-179. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2221>
- Tiza, G. E. (26 de Diciembre de 2019). Repositorio de la Universidad César Vallejo. *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39449>
- Ulises, J., Quiroz, S., & Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Vásquez, K., & Farje, J. (2020). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 60-66. doi:<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>
- Vinueza Franco, J. I., & Robalino Muñiz, R. C. (2020). La optimización y el control interno en el uso de los recursos públicos en la mejora de la gestión administrativa. *Revista Científica*

FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria), 5(16), 14-38. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i14.158>

Anexos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
D.L. No. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969
Calidad, Pertinencia y Calidez
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Machala, 29 de noviembre del 2022

Señor. Tnlgo. Wilson Gerardo Apolo Apolo
Gerente General
Presente. -

De nuestras consideraciones:

Reciba un cordial saludo y los mejores deseos de éxitos en tan delicadas funciones, al mismo tiempo los (as) suscritos (as), (Bustamante Lalangui Daniela Carolina 0706165313, Valarezo Campos Gabriela Elizabeth 0706700143) estudiantes del 7mo. Nivel "A" Diurna de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Técnica de Machala, nos permitimos solicitar comedidamente a usted su autorización para utilizar como objeto de estudio el prestigioso nombre de su empresa, con la única finalidad de realizar el tema de Trabajo de Titulación denominado: Análisis de la Gestión Administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Unidad Móvil de Rayos X, como uno de los requisitos para la obtención del TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Cabe señalar que, la información que sea recabada de la empresa que usted acertadamente dirige, servirá exclusivamente con fines académicos.

En espera de que nuestra petición sea aceptada favorablemente, le agradecemos nos emita la respectiva respuesta mediante una comunicación suscrita por su autoridad.

Atentamente,

Bustamante Lalangui Daniela Carolina
Estudiante 1

Valarezo Campos Gabriela Elizabeth
Estudiante 2

CARTA DE ACEPTACIÓN

Machala, 29 de Noviembre de 2022

A quien interese

Por medio del presente certifico que:

Yo, Tnlgo Wilson Gerardo Apolo Apolo **Gerente General** de la empresa Unidad Móvil de Rayos X, acepto que los estudiantes Bustamante Lalangui Daniela Carolina y Valarezo Campos Gabriela Elizabeth, hagan uso del nombre e información de mi entidad, siempre y cuando sea para fines académicos.

Por lo cual se entrega este documento para los tramites que a ellas les convenga. Sin más, por el momento quedo a su disposición para cualquier duda o aclaración.

Nombres y Apellidos: Wilson Gerardo Apolo Apolo.

Cédula: 0702223025

Teléfono celular: 0962307917

E-mail: gerardoapolo17@hotmail.com

Dirección: Buenavista Y Olmedo esq.



Señor. Tnlgo. Wilson Gerardo Apolo Apolo
Gerente General de la empresa Unidad Móvil de Rayos X.

MACHALA - EL ORO - ECUADOR

📧 unimovil@hotmail.es 📞 2935 774 - 2936 574 📞 0996453093

📍 Dirección: Buenavista y Olmedo Esquina



Anexo 3. Visita a la empresa



Anexo 3. Dr. Walter Apolo. Representante técnico.

Análisis de la Gestión Administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de "Unidad Móvil de Rayos X"

Somos estudiantes de la Universidad Técnica de Machala. Actualmente cursamos el octavo semestre de la carrera de Administración de Empresas, motivo por el cual estamos elaborando un Proyecto Integrador en donde nos planteamos como objetivo: Analizar la Gestión Administrativa y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de "Unidad Móvil de Rayos X". A continuación, se presenta una encuesta que incluye diferentes interrogantes relacionadas a la Gestión Administrativa y Satisfacción laboral en la empresa que usted labora, mediante una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo.

Tu participación es sumamente importante para poder obtener información valiosa. La encuesta es totalmente confidencial y solo con fines investigativos. Se recomienda contestar con absoluta sinceridad.

**Indica que la pregunta es obligatoria*

1. Correo electrónico *

2. 1. ¿Considera usted que la Gerencia realiza la planificación de manera flexible y permite la toma de decisiones ágiles? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En ddesacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. **2. ¿Considera usted que los elementos de la planeación estratégica (misión, visión, valores, etc.) están estructurados adecuadamente?** *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. **3. ¿Considera usted que los cargos están asignados según el perfil de cada colaborador?** *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. **4. Esta de acuerdo que existe una buena coordinación y comunicación entre los diferentes departamentos y áreas administrativas de la empresa?** *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. **5. ¿Considera usted que los recursos y herramientas administrativas que se emplean en la empresa son adecuados para realizar su trabajo de manera eficiente?**

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. **6. ¿Está de acuerdo en que se incorporen herramientas administrativas modernas que permitan un mejor desempeño laboral?**

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. **7. Considera que la dirección de la empresa toma decisiones basadas en información verídica?**

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. ¿ Considera usted que es responsabilidad del gerente controlar a los empleados en sus actividades diarias con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las metas trazadas?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. 11. ¿Considera usted que su remuneración está acorde al cargo y/o funciones que usted ejerce? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. ¿Considera usted que el entorno en el ejerce sus funciones, facilita sus labores?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. 13. ¿Considera usted que sus habilidades y conocimientos son aprovechados al máximo en su puesto de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. 14. ¿Considera usted que tiene oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en esta empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16. 15. ¿Considera que se promueve un ambiente de confianza y seguridad en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. 16. ¿Considera usted que las normas establecidas en la organización le generen valor como colaborador? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

18. 17. Considera usted que alcanzado sus objetivos personales dentro de la empresa podría sentirse autorrealizado?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19. 18. ¿Considera usted que su motivación y compromiso están alineados con la ^{*} visión de la empresa?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Anexo 4. Encuesta 7

Link de la encuesta:

<https://forms.gle/xSwBbh9dqHdsH2PD8>