

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



TESIS:

**“HABILIDADES GERENCIALES Y LA RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA MADIUR S.A.C, JAÉN, 2021”**

**PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y FINANZAS**

Autor

Bach. Pérez Díaz Wagner

Asesor

Mg. Estuardo Muñoz Aguilar

ORCID: 0000-0002-9053-8175

Línea de Investigación

DESARROLLO SOSTENIBLE, EMPRENDIMIENTO Y RESPONSABILIDAD

SOCIAL: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Pimentel – Perú

2021

Dedicatoria

A mi madre
María Consuelo Díaz Villanueva.

Agradecimiento

A mi abuelo

Victoriano Diaz Villanueva

A mi abuela

América Villanueva Pasapera

Índice de contenidos

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos.....	4
Índice de tablas.....	5
Índice de figuras	6
Índice de abreviaturas.....	¡Error! Marcador no definido.
Resumen.....	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. DESARROLLO.....	12
III. METODOLOGÍA.	19
3.1. Tipo de investigación.....	19
3.2. Diseño de investigación.	19
3.3. Variables y operacionalización.	19
3.4. Población, muestra y muestreo.	22
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.6. Procedimientos de recolección de datos.	22
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	23
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	24
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	21
Tabla 2 Análisis demográfico de los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén	24
Tabla 3 <i>Dimensión Comunicación</i>.....	25
Tabla 4 Liderazgo	26
Tabla 5 Motivación	27
Tabla 6 <i>Reto en el trabajo</i>.....	28
Tabla 7 Condición de trabajo.....	30
Tabla 8 Relación trabajo empleado	32
Tabla 9 Pruebas de normalidad.....	33
Tabla 10 relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral	33
Tabla 11 relación entre las habilidades gerenciales y el reto del trabajo	34
Tabla 12relación entre las habilidades gerenciales y la relación trabajo empleado	34

Índice de figuras

Figura 1 Dimensión Comunicación	25
Figura 2 Liderazgo	26
Figura 3 Motivación.....	27
Figura 4 Reto en el trabajo.....	28
Figura 5 Condición de trabajo	30
Figura 6 Relación trabajo empleado	32

Resumen

La investigación se denominó “Habilidades gerenciales y la relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén, 2021” así mismo el objetivo de la investigación es determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén – 2021; para ello se usó el enfoque de investigación cuantitativo, el diseño de investigación fue no experimental el tipo de diseño que se utilizó fue el transaccional, el nivel de investigación se enmarcó dentro del correlacional, la población y la muestra fueron 19 trabajadores de la empresa, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; se halló que el coeficiente de relación fue de 0,687; por lo que se concluye que la variable independiente se relaciona con la dependiente ya que ambas tienen un crecimiento ascendente.

Palabras clave: comunicación, habilidades gerenciales y satisfacción laboral

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between management skills and job satisfaction in the workers of the company MADIUR S.A.C, Jaén - 2021; For this, the quantitative research approach was used, the research design was non-experimental, the type of design used was transactional, the research level was framed within the correlational, the population and the sample were 19 workers of the company The technique was the survey and the instrument the questionnaire; the ratio coefficient was found to be 0.687; Therefore, it is concluded that the independent variable is related to the dependent variable since both have an upward growth.

Keywords: communication, management skills and job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

En una organización, el trabajo que desarrolla un gerente es esencial, considerando que él es el encargado de planear, coordinar, dirigir y controlar todas las actividades necesarias para el efectivo funcionamiento de la empresa, en tal sentido éste necesita de habilidades muy precisas a fin de lograr desempeñar con efectividad las funciones relacionadas a su cargo (García et al., 2017).

La importancia de las habilidades gerenciales que debe desarrollar un gerente radica en que éstas deben ser usadas adecuadamente, tanto para momentos gloriosos de la empresa, como para sacar a ésta de situaciones difíciles, actualmente todas las organizaciones han sido sometidas a grandes retos por lo que se requiere tener un gerente capaz de direccionar esta al éxito; manteniendo habilidades de liderazgo, de comunicación y de motivación logrando con ello satisfacer al personal de la empresa (Marín, 2020).

En México, según Leyva et al. (2018), las empresas que han surgido en el presente siglo están afrontado un entorno que cambia constantemente, por lo que los gerentes que las dirigen deben estar preparados para afrontar estos cambios es así que la planeación estratégica y las habilidades gerenciales son algunas las herramientas que le brindará a la empresa la fortaleza necesaria para hacerlas competitivas, investigaciones varias han demostrado que la problemática principal en una empresa es la poca cultura de innovación, la poca capacidad de liderazgo y de comunicación; todo ello ha conllevado a que la organización tenga un sin número de problemas para lograr los objetivos organizacionales y que los trabajadores obtengan poca satisfacción en su ambiente de trabajo.

En Perú, según Arrascue et al. (2021), las organizaciones necesitan gerentes altamente capacitados y con habilidades desarrolladas que le permitan tomar decisiones en distintos escenarios, ya que éstas ayudarán a mantenerse en un mercado altamente competitivo, es por ello que según investigación realizada a trabajadores de una organización se halló que el nivel de las habilidades gerenciales según un 55% de los investigados es adecuado, sin embargo al analizar la habilidades de motivación y liderazgo éstas fueron según un 55.8% 58% regulares, por lo que se demuestra que gerente moderno debe combinar el espíritu emprender y las habilidades gerenciales.

La empresa MADIUR S.A.C se encuentra ubicada en la provincia de Utcubamba, esta inicia sus actividades en el año 2015, para posteriormente inaugurar sucursales en Jaén

y Chachapoyas, la actividad principal es la venta al por mayor y menor de productos farmacéuticos, instrumentos médicos y artículos de tocador; en ella laboran 19 personas entre asistentes contables, contador, jefe de ventas, vendedores, almaceneros, ingeniero químico y gerente general, se ha podido apreciar que el gerente es una persona capacitada técnicamente ya que conoce los productos que se ofertan sin embargo muy pocas veces se ha reunido con los trabajadores para informales los avances de la empresa o para escuchar los puntos de vista de los colaboradores frente a alguna problemática que esté sucediendo, es así que las decisiones las toma de manera unilateral sin pedir apoyo o asesoría a sus jefes de área, también se observó que existe muy poca motivación por parte de la gerencia hacia los trabajadores cuando éstos han logrado las metas propuestas; se ha logrado percibir también que el colaborador tiene poca autonomía para realizar su labor, ya que siempre esta ejecuta las ordenes de su jefe realizando pocas o ninguna innovaciones en el trabajo, también se ha logrado ver que las supervisiones no se dan con la finalidad de apoyar si no de juzgar el trabajo realizado llamándoles la atención ante cualquier error de forma pública; por lo mencionado se formuló como problema principal ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén – 2021?; se plantearon como problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el reto del trabajo de la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021?,

2. ¿Qué relación tienen las habilidades gerenciales y las condiciones de trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021?; y, 3. ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión trabajo- empleado en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021?

La investigación se justifica de forma teórica toda vez que la base teórica ayudará a la comprensión de las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral, se justifica de forma metodológica ya que los instrumentos utilizados ya validados podrán ser usados por otros investigadores, se justifica de forma práctica toda vez que los hallazgos se entregaran a la empresa para mantener situaciones positivas o para mejorar las falencias halladas; finalmente, se justifica de forma social ya que al implementar estrategias que ayuden a la satisfacción del cliente interno, ésta podrá ofrecer al cliente externo una mejor calidad de atención en el servicio.

El objetivo general de la investigación es; Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén – 2021; como objetivos específicos se plantearon: 1. Identificar la relación entre las

habilidades gerenciales y el reto del trabajo de la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021, 2. Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y las condiciones de trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021 y 3. Analizar la relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión trabajo- empleado en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021.

La hipótesis general de la investigación es: Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén – 2021 y la hipótesis nula Las habilidades gerenciales no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén – 2021; también se formuló hipótesis específicas: 1. H1: Las habilidades gerenciales se relacionan positivamente con el reto en el trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021 y H0 : Las habilidades gerenciales no se relacionan positivamente con el reto en el trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021; 2. Las habilidades gerenciales se relacionan con las condiciones de trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021 y la H0: Las habilidades gerenciales no se relacionan con las condiciones de trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021; 3. Las habilidades gerenciales se relacionan con la dimensión trabajo empleado en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021 y H0: Las habilidades gerenciales no se relacionan con la relación trabajo empleado en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021

II. DESARROLLO.

Entre los antecedentes nivel internacional hallamos a Barragán et al. (2020) que, en su tesis *“Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador”*, el objetivo fue identificar el nivel de la variable mencionadas en el título de la investigación, se usó el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental; la población fue de 68 y la muestra de 15 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta y un cuestionario constituido de 25 preguntas. Como resultados se halló que, se identificó que la variable según un 56% de los encuestados se están desarrollando de forma moderada, sin embargo, este proceso de mejora paulatina en los directivos está influyendo en la satisfacción que percibe los colaboradores en el desarrollo de su trabajo.

Para García et al. (2017) en la investigación *“Nivel del Habilidades de los gerentes en el sector Palmicultor”* el objetivo fue analizar los niveles de las habilidades gerenciales, se usó como metodología el tipo descriptivo, el diseño no experimental, la población fue 18 directivos, aplicándose una encuesta a la muestra de 18 colaboradores; se halló que la variable se encuentra en un nivel regular según un 58% de los investigados siendo la dimensión motivación en la cual se deben aplicar mayores mejoras; también se afirma que para adaptarse a los cambios es necesario que los gerentes posean adecuado niveles de habilidades.

Para Naranjo (2015) en el artículo *“Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia”* el objetivo fue identificar las características que presentan la variable en cuestión con la finalidad de determinar el impacto que se está presentando en la gestión; se usó la investigación descriptiva, la técnica presente fue la encuesta formada por 18 interrogantes, la población y la muestra coincidieron en 786 directivos de las empresas, se halló que entre las habilidades que debe poseer un directivo está la de líder relacional según un 42.2%, otra de las habilidades según los encuestados también es la comunicación; se concluye que las habilidades que deben estar presentes en un gerente eficaz con el liderazgo, el mismo que ayudará a mantener buenas relaciones y la comunicación debiendo ser está mayormente escrita.

Antecedentes a nivel nacional, Para Vega (2020) *“Habilidades gerenciales y Satisfacción Laboral en el hospital Militar, Lima”*, objetivo fue identificar la relación entre las variables; se usó la estadística para comprobar la hipótesis por lo que fue de tipo

cuantitativa, las variables no fueron manipuladas, es decir uso el diseño no experimental, la técnica fue la encuesta, los cuestionarios se formaron por 40 preguntas es decir 20 para cada variable y la población y la muestra fueron 91 trabajadores; se identificó que las Habilidades de los directivos presentan un nivel medio según un 47% y la satisfacción de los colaboradores en su centro de trabajo también se encuentra en un nivel medio según un 51% de los investigados; se concluyó que las variables se relacionan, ya que el índice es de 0.785, también se analizó la relación entre la variable independiente y las dimensiones de la variables dependiente ; se logró identificar que con la primera dimensión reto en el trabajo el indicador fue 0.685, con la dimensión condiciones laborales fue de 0.566 y con la dimensión relación trabajo- empleado se halló como indicador el valor de 0.699.

Según Rivera y Medina (2018) “Habilidades gerenciales y satisfacción Laboral en el personal de la Municipalidad de Sta. Ana”, el objetivo que se planteó fue identificar la relación de las variables, la investigación no buscó ningún tipo de aplicación práctica por lo que fue básica, solo se tomó los datos de la muestra, siendo entonces de diseño no experimental, con la técnica de la encuesta y los instrumentos se formaron por 30 preguntas 15 para cada variable, la población y la muestra fue 34 personas; se halló que un 61.8% encuentran que las habilidades gerenciales tienen un nivel regular; en relación a la satisfacción laboral, según un 70.6% esta también es regular, se concluye que las variables se relacionan de manera significativa, siendo el índice de relación 0.87; al analizar la relación entre la variable independiente y las dimensiones de satisfacción laboral en relación a la primera dimensión reto en el trabajo se obtuvo que esta de 0.847, con la dimensión condiciones de trabajo 0.784 y con la dimensión relación trabajo empleado 0.722; los autores afirman que las variables estudiadas presentan relaciones significativas.

Según Núñez (2017), en su tesis “*Influencia de las Habilidades gerenciales en la Satisfacción laboral en la empresa Petróleos Perú*”, el objetivo fue identificar la influencia de una variable en la otra; se usó la investigación descriptiva, y el diseño no experimental, se aplicó una encuesta formada por 20 preguntas una población y muestra de a 329 colaboradores; se encontró que según un 81.4% las habilidades gerenciales presenta un nivel regular y la satisfacción laboral según un 74.3% también presenta un nivel regular; finalmente se concluye que el índice de relación entre las variables es de 0.655, por lo que se las variables tienen una relación significativa.; también se analizó la relación entre la variable independiente y las dimensiones de satisfacción laboral; en ese sentido se halló que

existe una relación de 0.433 con la dimensión reto en el trabajo y de 0.522 con la dimensión condiciones de trabajo.

Antecedentes a nivel regional, encontramos a Balcázar y Delgado (2019) en su tesis *“Habilidades gerenciales del director de la institución Santa Teresita”* el objetivo fue establecer la relación entre las variables propuestas, se usó enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, se recolectó los datos con una encuesta formada por 40 preguntas, la población y la muestra fueron 82 colaboradores, se halló la existencia de un índice de correlación de 0.699, por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

También está Ortiz (2018) en la tesis *“clima organizacional y satisfacción laboral de los Trabajadores del municipio de Namora”* el objetivo fue determinar la relación que predomina entre las variables propuestas para investigar, siendo la investigación cuantitativa, la población y la muestra 30 colaboradores, el instrumento se formó por 28 preguntas para la primera variable y 12 para la segunda, se halló un índice de correlación de 0.987, por lo que se concluye la existencia de una relación significativa entre las variables que se han estudiado.

Según Lozano (2017) en la tesis *“Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal del Ministerio Público”* el objetivo fue conocer la relación entre las variables, por lo que se hizo uso del tipo cuantitativo, siendo la población y muestra 39 trabajadores de la institución, la técnica fue encuesta formada por 30 ítems, 15 por variable, se halló un índice de correlación de 0.442, por lo que se concluye que existe una relación débil entre las variables de estudio. También se logró identificar las relaciones entre la variable independiente y las dimensiones de la dependiente, hallándose que con la dimensión reto en el trabajo el índice es de 0.399, con condiciones de trabajo 0.532 y con la dimensión relación trabajo empleado el índice fue de 0.444

Antecedentes a nivel local, afirma Cubas (2017) *“Competencias gerenciales para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Jaén”* el objetivo es proponer un modelo de habilidades para los gerentes que ayude a mejorar las deficiencias halladas; por lo ya mencionado se afirma que la investigación describe la situación encontrada, siendo entonces de tipo cuantitativa descriptiva propositiva, ya que propone plan de mejoras, para hallar el nivel de habilidades gerenciales se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario

de 52 preguntas a una población y muestra de 37 colaboradores, se encontró que el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular según un 94.6% por lo que se concluye que sería muy necesaria aplicar la propuesta mencionada.

Explica Gómez y Pintado (2017) en la tesis “*Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en un comedor de la Municipalidad de San Ignacio*” el objetivo fue identificar el índice de correlación entre las variables mencionadas; se usó la matemática para realizar la investigación por lo que se afirma que es cuantitativa, el diseño es no experimental se encuesta a una población formada 36 personas siendo ésta usada como muestra, obteniéndose que según un 56% las habilidades gerenciales tienen un nivel malo y según un 58% la Satisfacción laboral también presenta un nivel bajo; la investigación concluye que el índice de correlación es de 0.658 por lo que se atestigua que las mejoras que se realicen en la variable independiente ayudarán a mejorar a la dependiente.

Las bases teóricas citadas para esta investigación fueron **definición de habilidades gerenciales**; según Marín (2020) son destrezas, saberes que cada colaborador debe poseer para gestionar de forma efectiva el trabajo en las organizaciones; podemos decir entonces que los gerentes deben desarrollar competencias que ayuden a desarrollar de forma adecuada las actividades diarias. Explica García et al. (2017) Es la unión entre la estrategia, el desarrollo práctico de la administración, la personalidad y estilo de trabajo de los gerentes con la finalidad de producir resultados efectivos, es así que los actuales gerentes deben reunir HG que ayuden a desenvolverse en cultura innovadoras, en situaciones no predecibles, a fin de asumir los retos que se presenten. También García et al. (2017) todo gerente debe poseer competencias suficientes para planificar, asignar tareas y recursos, comandar y supervisar a una organización; los autores manifiestan que los directivos deben ser capaces de equilibrar la autoridad, la supervisión y el liderazgo, tener conocimiento de los sistemas que maneja la empresa a fin de tomar decisiones informadas. Según Rivera y Medina (2018) las HG son consideradas como los mejores instrumentos que pueden usar los gerentes del ámbito público o privado para llevar a cabo una exitosa gestión; por lo tanto se requiere reforzar de forma continua los saberes que ayuden a mantener o mejorar la SL; en tal sentido es importante mantener un estilo de liderazgo que se adecue a las circunstancias que se desarrollan, complementarlo con un tipo de comunicación efectiva y asertiva que permita mantener empatía con todos los trabajadores y poder generar con ellos trabajo en equipo. Barragán et al. (2020) las HG se encuentran formadas por los conocimientos, pericias,

motivos entre otros factores que el personal de una organización usa para sostener una efectiva productividad, que se basa en el crecimiento profesional; un agente formado con la perspectiva del uso adecuado de las HG es aquel capaz de comprender los sentimientos y emociones de los demás compañeros de trabajo, es idóneo al enfrentarse a la toma de decisiones bajo difíciles situaciones, podemos decir que es una persona altamente competitiva y con mucha facilidad de insertarse en el mundo laboral de cualquier organización.

Las Dimensiones de las habilidades gerenciales, tenemos a la **Comunicación** Para Vega (2020) es el instrumento que usan las personas mantienen una relación laboral adecuada con los diversos niveles de la empresa, a fin de ponerse de acuerdo y lograr con ellos las metas propuestas. Los indicadores son **Comunicación efectiva** Hinojosa y Tuero (2017) Este tipo de comunicación tiene por propósito hacer que el mensaje se logre comprender por el receptor; por lo tanto, se debe usar un lenguaje sencillo, claro y conciso. Otro indicador es **Comunicación asertiva** Corrales et al. (2017) Es la forma como las personas manifiestan sus ideas utilizando para ello un lenguaje que guarda relación con la cultura y la coyuntura en la cual se vienen desarrollando; está también se encuentra relacionada con la forma de pensar y actuar de las personas que ayuden a ser socialmente aceptados por lo cual se debe usar la inteligencia emocional como principal herramienta para esta forma de comunicación. Asimismo está el indicador el **Liderazgo**, explica Maya et al. (2019) Es la habilidad que tienen las personas para influenciar y motivar en el comportamiento positivo de otra, todo ello con la finalidad de lograr los objetivos propuestos; los indicadores son **Liderazgo directivo**, según Maya et al. (2019) Es el líder quien toma las decisiones, se preocupa frecuentemente por el logro de las tareas; otro indicador es **Liderazgo consultivo**, manifiesta Fernández y Quintero (2017) bajo este formato el líder manifiesta la problemática que se está suscitando en la organización a los colaboradores más cercanos a él con la finalidad de tomar decisiones en equipo. Otro de los indicadores es el **Liderazgo apoyador**, explica Fernández y Quintero (2017) Este tipo de líder apoya constantemente al equipo de trabajo, a fin de mantenerlo unido y motivado ya que con ello se lograrán los objetivos de la organización. Finalmente, está el Liderazgo delegativo para Hernández (2017) El líder evalúa el desempeño del personal para que pueda delegar en ellos autoridad y responsabilidad sobre el equipo que dirige. Finalmente tenemos la dimensión **Motivación**, explican Coromoto y Villón (2018) Es la necesidad o el deseo que tiene la capacidad de impulsar el comportamiento de las personas, al aplicar las

estrategias de motivación adecuada a los colaboradores se logrará que ellos se sientan identificados con la organización y por lo tanto, el desarrollo de su trabajo será más positivo; tenemos como indicador a **Reconocimiento de los logros** es la estrategia que se usa lograr en los colaboradores cambio auténticos, mejorado con ello la relación gerente-colaborador; finalmente está el indicador **Independencia laboral**, considerada como la autonomía que poseen cada uno de los trabajadores para poder desarrollar su trabajo.

La otra variable es **satisfacción laboral**, actualmente las organizaciones no solo manifiestan su preocupación por mantener buenos materiales, sino que también se preocupan por que en su organización laboren eficientes y satisfechos trabajadores ya que gracias a ello el desempeño laboral que tengan será alto, cabe señalar que la SL está relacionada con elementos tangibles e intangibles; según Moreno et al. (2018) “está relacionado con la forma positiva con la que los empleados realizan sus labores diarias; se afirma entonces que la SL es el gusto que experimenta un trabajador como consecuencia del desarrollo de su labor. Según Chiang et al. (2018) es la actitud que tienen los colaboradores en relación hacia el trabajo en el que se desempeñan, la SL cambia con el transcurrir del tiempo por que aumentan o disminuyen los elementos que producen satisfacción; la importancia de esta variable radica en que produce incremento de los niveles de productividad y calidad del trabajo. Explica Escobedo (2020) “es la respuesta que el colaborador ofrece a la empresa de manera positiva teniendo en cuenta las funciones que realiza; el autor también manifiesta que el colaborador experimenta la SL cuando lo que percibe sea mayor a las expectativas que tiene sobre el desarrollo de su trabajo.

Las dimensiones de la variable satisfacción laboral son **Reto en el trabajo**, según Portales et al. (2020) Los colaboradores optan por tener trabajos que les brinden la oportunidad de hacer uso de sus habilidades, aquellos en los cuales tengan libertad para desarrollar sus funciones y finalmente trabajos que posean una gran variedad de tareas, todo ello es para el trabajador un reto el mismo que debe ser moderado para poder alcanzarlo, cabe señalar que esta sensación de logro le permite experimentar al trabajador SL. Los Indicadores son: **Identificación de la tarea**, explica Ñaña (2017) Es la forma como se realiza las actividades laborales desde el inicio de esta hasta su término; otro indicador es **Significancia de la tarea** manifiesta Ñaña (2017) Es el impacto en el quehacer diario del trabajador del puesto en el que se desempeña. Esta también el indicador **Autonomía** para Mamani (2018) Es el nivel de libertad que el trabajador posee en el puesto en el que se

desempeña. Finalmente, está el indicador **Retroalimentación del puesto**, para Mamani (2018) Es la forma como el colaborador tiene información precisa del puesto en el cual se desempeña. La dimensión **Condiciones de trabajo** según Ocsa y Huayra (2017) es el grupo de factores que ayudan a identificar la situación actual del centro de labores; estos influyen en la satisfacción del trabajador, en esta dimensión están los indicadores como **Remuneraciones justas**, explica Arévalo (2018) Es el beneficio que el trabajador recibe por el cumplimiento de las tareas encomendadas en el lugar de trabajo; es decir el desembolso que recibe el trabajador por sus conocimientos y habilidades que ha usado en el desempeño de su labor. Otro indicador es **Oportunidad de desarrollo**, manifiesta Ocsa y Huayra (2017) son las oportunidades de crecimiento como profesional que ofrece la organización. Finalmente, está el indicador **Supervisión**, para Armijos (2019) es la forma como se guía al personal para poder lograr los objetivos. Finalmente, está la dimensión **Relación trabajo empleado** según Lomas (2017) Las organizaciones están obligadas a mantener siempre una efectiva relación con los colaboradores valiéndose para ello de un sin número de motivadores; el indicador es **Compatibilidad entre la personalidad y el puesto**, Lomas (2017) la satisfacción del personal depende de muchos factores uno de ello es la relación directa que debe existir entre la personalidad del colaborador y el puesto de trabajo en el cual este se desempeña.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de investigación.

El investigador usó el enfoque cuantitativo, debido a que para realizar el análisis de la información se empleó las técnicas estadísticas (Sánchez, 2019).

3.2. Diseño de investigación.

El diseño que se utilizó fue el no experimental ya que los datos fueron tomados de la muestra sin que el investigador realice ninguna intervención, así mismo el tipo de diseño que se utilizó fue el transaccional ya que la investigación de las variables se llevó a cabo en una sola oportunidad (Pareja y Baena, 2018).

Según el nivel de investigación esta se enmarcó dentro del correlacional ya que se midió la relación entre las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Variables y operacionalización.

Variable independiente: Habilidades gerenciales

Definición conceptual

Según Marín (2020) “conjunto de estrategias, capacidades y conocimiento que debe tener una persona para coordinar, dirigir la fuerza de trabajo en la organización” (p.4).

Definición operacional

Las habilidades gerenciales se evaluarán en función de comunicación, liderazgo y motivación.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Moreno et al. (2018) “se hace referencia a las actitudes que los empleados reflejan en el quehacer de su labor, condicionado por la sensación de satisfacción producida por la realización de las tareas asignadas” (p.4).

Definición operacional

La variable se evaluará en función de las dimensiones reto en el trabajo, condiciones de trabajo y relación trabajo empleado.

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Instrumentos	Fuente o Informantes
Variable 1 Habilidades gerenciales	Conjunto de estrategias, capacidades y conocimientos que debe tener una persona para coordinar y dirigir la fuerza de trabajo en la organización (Marín, 2020, p. 4).	Las habilidades gerenciales se evaluarán en función de comunicación, liderazgo y motivación	Comunicación	• Efectiva. • Asertiva.	1-5	Ordinal	Cuestionario	Trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C.
			Liderazgo	• Directivo. • Consultivo. • Apoyador. • Delegativo.	6-10			
			Motivación	• Reconocimiento de logros. • Independencia laboral.	11-15			
Variable 2 Satisfacción laboral	Actitudes reflejadas por los empleados en el quehacer de su labor, condicionado por la sensación de satisfacción al realizar las tareas asignadas (Moreno et al., 2018, p. 4).	La variable se evaluará en función de las dimensiones reto en el trabajo, condiciones de trabajo y relación trabajo empleado.	Reto en el trabajo	• Identificación de la tarea. • Significancia de la tarea. • Autonomía. • Retroalimentación del puesto.	1-8	Ordinal	Cuestionario	Trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C.
			Condiciones de trabajo	• Remuneraciones justas. • Oportunidad de desarrollo. • Supervisión.	9-16			
			Relación trabajo empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto.	17-18			

Fuente: Elaboración propia

3.4. Población, muestra y muestreo.

Población

Es el conjunto de los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, ubicada en el distrito de Jaén, los mismos que son en número de 19.

Criterios de inclusión

Trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, que al momento de tomar los datos se encontraron laborando en la institución y que tengan la disposición de apoyar voluntariamente la investigación.

Criterio de exclusión

Trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, que al momento de tomar los datos se encontraron con descanso médico o de vacaciones y también aquellos que no tengan la disposición de apoyar voluntariamente la investigación.

Muestra

Por ser una población pequeña, la muestra fue tomada la misma que la población es decir los 19 trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que se usó para la toma de datos fue la encuesta; esta se acompañó del instrumento llamado cuestionario; cabe señalar que para la variable habilidades gerenciales se utilizó en instrumento de Rivera y Medina (2018) el mismo que consta de quince ítems y para el análisis de la variable Satisfacción laboral se tomó el instrumento de Lomas (2017) este instrumento tiene dieciocho preguntas; para ambos instrumentos se usó la escala ordinal. A fin de medir la fiabilidad de los instrumentos, se utilizó la técnica estadística denominada Alfa de Cronbach

El instrumento también fue evaluado por expertos en el tema los mismos que fueron en número de tres; quienes manifestaron en conjunto que el instrumento debe aplicarse sin la necesidad de realizar ninguna modificación.

3.6. Procedimientos de recolección de datos.

La recolección de la información tendrá en cuenta el siguiente proceso:

- El investigador presentó a la empresa MADIUR S.A.C un documento solicitando autorización para la realización de la investigación, el mismo que fue aprobado por

la gerencia de la empresa y se le brindó al investigador el día y la hora en la cual pueda realizar las encuestas. (Ver anexo 3)

- El investigador procederá a recolectar la información de la muestra, luego de manifestarles el objetivo de la investigación.
- Finalmente, el investigador procederá a codificar los datos a fin de elaborar la base de datos.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El investigador para realizar el procesamiento y análisis de los datos usó el Microsoft Excel, el cual contuvo la codificación de los datos y la base de datos. También usó el software SPSS Vs 25 para la elaboración de la estadística descriptiva y la identificación de los índices de correlación.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Análisis demográfico de los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén

Tabla 2 Análisis demográfico de los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén

		Cantidad	%
Edad	18 a 25 años	3	15,8%
	26 a 32 años	2	10,5%
	33 a 39 años	10	52,6%
	40 a más años	4	21,1%
Género	Masculino	5	26,3%
	Femenino	14	73,7%
Tiempo de servicio	1 mes a 1 año	6	31,6%
	13 meses a 36 meses	10	52,6%
	37 meses a mas	3	15,8%
	secundaria	0	0,0%
Grado de Instrucción	completa	0	0,0%
	superior técnico	5	26,3%
	superior	14	73,7%
	universitario		

Fuente: Encuesta habilidades gerenciales

Se observa en la tabla en relación a la edad que un 52.6% se encuentran entre 33 a 39 años, un 21.1% tiene de 40 a más años, un 15.8% de 18 a 25 años y un 10.5% de 26 a 32 años; en referencia al género un 73.7% están dentro del femenino y un 26.3% dentro del masculino; en lo que concierne al tiempo de servicio un 52.6% labora en la empresa de 13 a 36 meses, un 31.6% de 1 mes a 12 meses y un 15.8% de mas de 37 meses; también se analizó el grado de instrucción hallándose que un 73.7% tienen superior universitaria y un 26.3% técnico superior

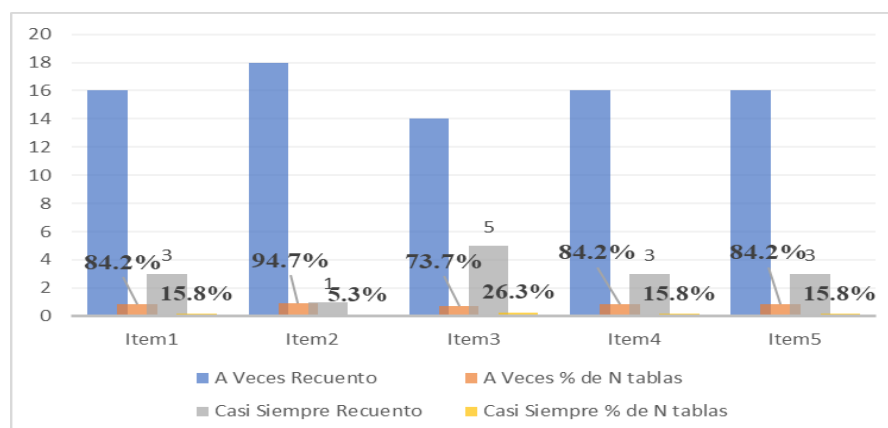
Descripción de la variable Habilidades gerenciales

Tabla 3 Dimensión Comunicación

	A Veces		Casi Siempre	
	Cantidad	%	cantidad	%
La comunicación del gerente con los trabajadores es asertiva	16	84.2%	3	15.8%
El gerente comunica a los trabajadores para que participen en reuniones	18	94.7%	1	5.3%
El gerente comunica a los trabajadores las actividades a realizar para que estén bien informados	14	73.7%	5	26.3%
Las habilidades comunicativas del gerente permiten un mejor desarrollo de las funciones en los trabajadores	16	84.2%	3	15.8%
La comunicación entre el gerente y los trabajadores es permanente	16	84.2%	3	15.8%

Fuente: Encuesta habilidades gerenciales

Figura 1 Dimensión Comunicación



Fuente: Tabla 3

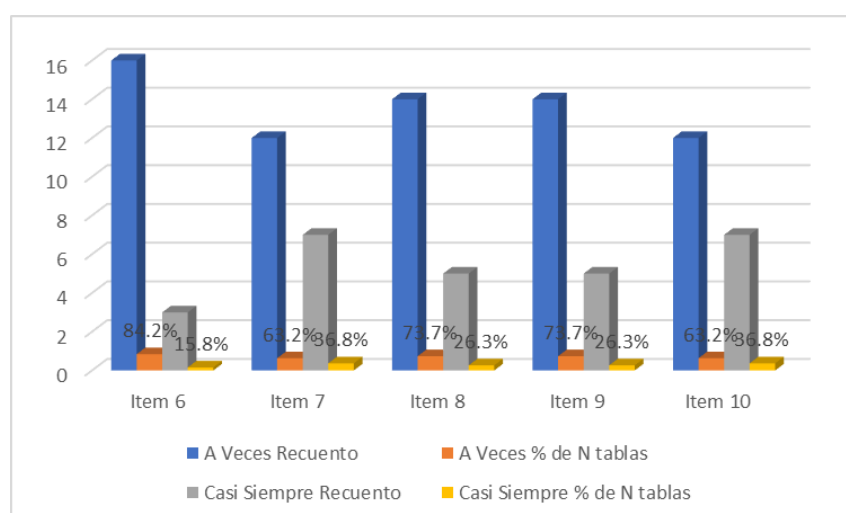
Se observa en la figura en relación a la comunicación del gerente con los trabajadores que esta a veces es asertiva (84.2%) y casi siempre (15.8%); en lo que se refiere a la comunicación del gerente invitando a los trabajadores a las reuniones (94.7%) manifiesta que sucede a veces y (5.3%) casi siempre; en relación a la comunicación por parte del gerente a los trabajadores de las actividades que se va a realizar (73.7%) dice que se hace a veces y (26.3%) casi siempre; también se preguntó si las habilidades de comunicación del gerente son adecuadas (84.2%) dijo a veces y (15.8%) casi siempre; finalmente se consultó si la comunicación es permanente (84.2%) manifestó a veces y (15.8%) casi siempre.

Tabla 4 Liderazgo

	A Veces		Casi Siempre	
	cantidad	%	Cantidad	%
El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo directivo	16	84.2%	3	15.8%
El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo consultivo	12	63.2%	7	36.8%
El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo apoyador	14	73.7%	5	26.3%
El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo delegativo	14	73.7%	5	26.3%
El gerente lidera la gerencia	12	63.2%	7	36.8%

Fuente: Encuesta habilidades gerenciales

Figura 2 Liderazgo



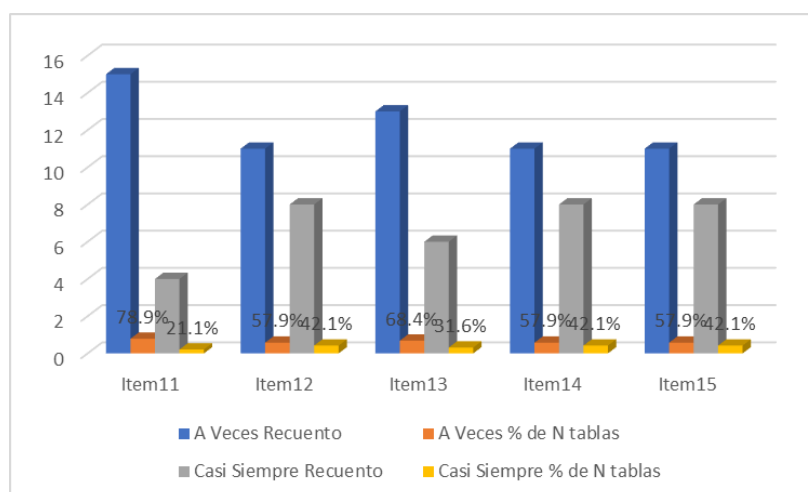
Fuente: Tabla 4

Se observa en la figura que según (84.2%) el gerente usa a veces el liderazgo directivo y según (15.8%) casi siempre; en relación al liderazgo consultivo (63.2%) afirma que se usa a veces y un (36.8%) casi siempre; en lo referente al liderazgo apoyador (73.7%) manifiesta que el gerente lo usa a veces y un (26.3%) casi siempre; finalmente se preguntó ¿por el liderazgo delegativo diciendo (63.2%) afirmó que el gerente lo usa a veces y un (36.8%) casi siempre.

Tabla 5 Motivación

	A Veces		Casi Siempre	
	Cantidad	%	Cantidad	%
El gerente me motiva por los logros alcanzados	15	78.9%	4	21.1%
El gerente reconoce mi trabajo y me motiva	11	57.9%	8	42.1%
El gerente me motiva por mi independencia laboral	13	68.4%	6	31.6%
El gerente motiva mi responsabilidad por el trabajo	11	57.9%	8	42.1%
El gerente es un líder motivador de la gerencia	11	57.9%	8	42.1%

Fuente: Encuesta habilidades gerenciales

Figura 3 Motivación

Fuente: Tabla 5

Se observa en la figura en relación a la motivación del gerente para los logros un (78.9%) dice que sucede a veces y un (21.1%) casi siempre; en relación hacia el reconocimiento del trabajo un (57.9%) dice que esto sucede a veces, un (42.1%) dice que casi siempre; en lo referente a la motivación del gerente hacia la independencia laboral un (68.4%) afirma que sucede a veces y un (31.6%) casi siempre; en lo concerniente a la motivación del gerente hacia la responsabilidad un (57.9%) dijo que sucede a veces y un (42.1%) casi siempre; finalmente se preguntó si el gerente es un buen líder que motiva, un (57.9%) dijo que sucede a veces y un (42.1%) casi siempre.

Nivel de la variable habilidades gerenciales

		Recuento	%
Habilidades Gerenciales	bajo	0	0,0%
	regular	18	94,7%
	alto	1	5,3%

Se observa en la tabla que los colaboradores de la empresa perciben que las habilidades de los gerentes en un nivel regular según un 94.7% de los encuestados

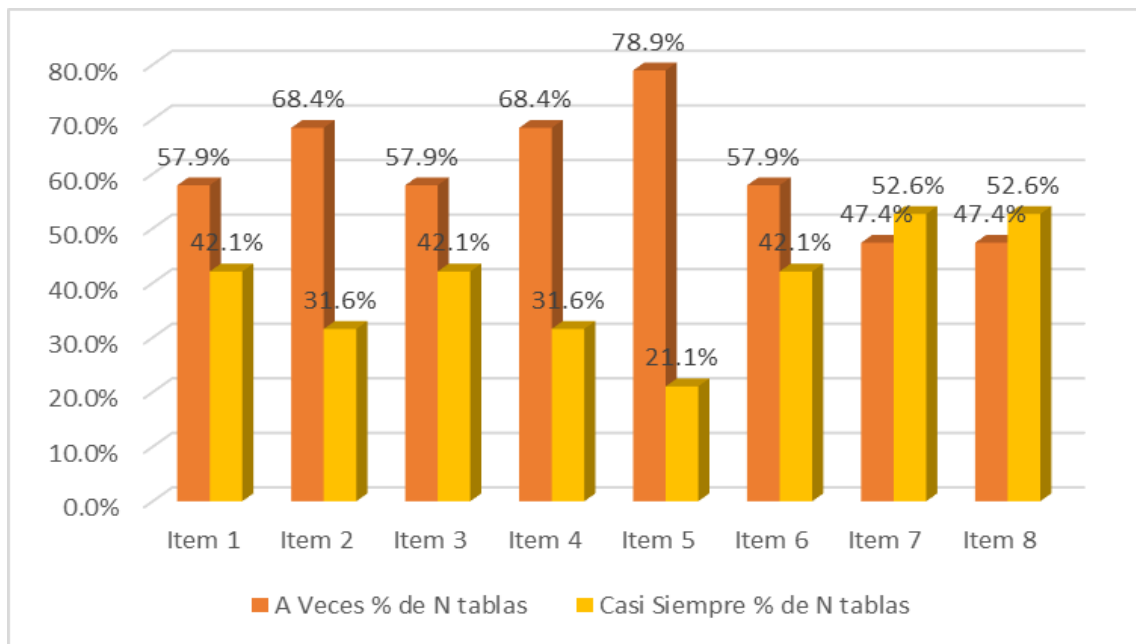
Descripción de la variable satisfacción laboral

Tabla 6 Reto en el trabajo

	A Veces		Casi Siempre	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Se identifica con las funciones que demanda su puesto de trabajo	11	57.9%	8	42.1%
Las tareas encomendadas van acordes con las capacidades y habilidades que Ud. posee.	13	68.4%	6	31.6%
El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana	11	57.9%	8	42.1%
Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia	13	68.4%	6	31.6%
Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo	15	78.9%	4	21.1%
La organización le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades	11	57.9%	8	42.1%
Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes	9	47.4%	10	52.6%
La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución	9	47.4%	10	52.6%

Fuente: Encuesta satisfacción laboral

Figura 4 Reto en el trabajo



Fuente: Tabla 6

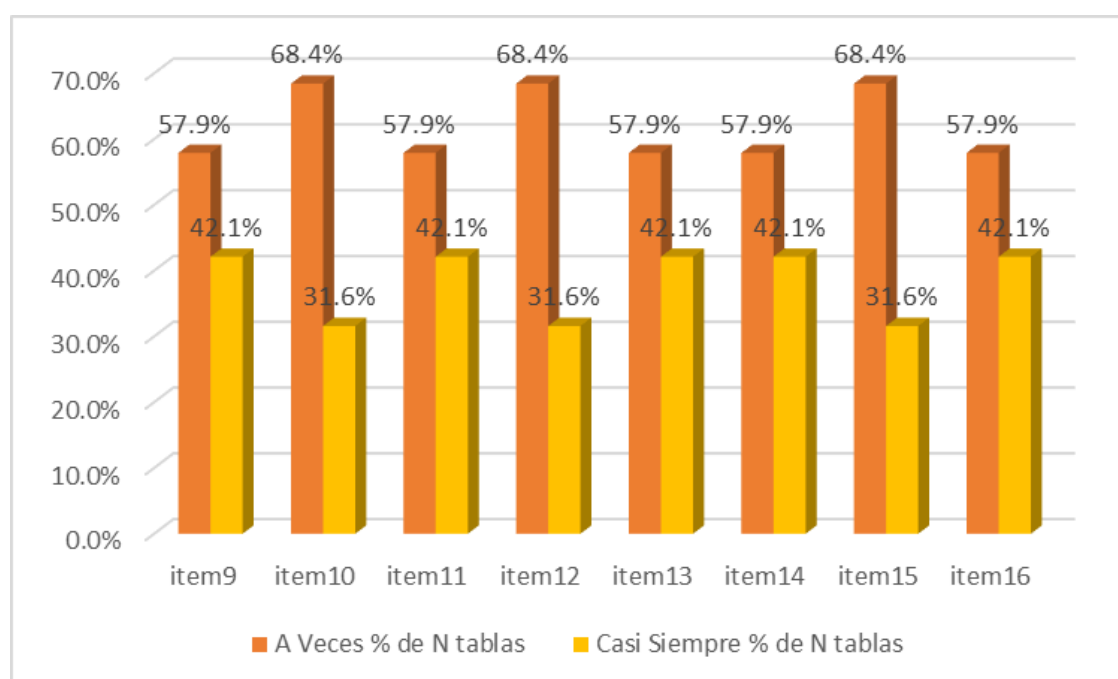
Se observa en la figura en relación a la identificación de las funciones que realiza con el puesto de trabajo que tiene un (57.9%) dijo que esto sucede a veces y un (42.1%) dijo que casi siempre; se preguntó si las tareas que realiza van de acuerdo con sus capacidades que presenta, un (68.4%) dijo que a veces y un (31.6%) que casi siempre; se investigó si el trabajo elaborado contribuye en el desarrollo de su vida diaria un (57.9%) dijo que a veces y un (42.1%) casi siempre; se analizó si las tareas que realiza son importantes en su vida y la de su familia, un (68.4%) dijo que a veces y un (31.6%) que casi siempre; se indagó si trabaja con autonomía un (78.9%) dijo que a veces y un (21.1%) dijo que casi siempre; se averiguó también si la organización le ofrece facilidades para realizar sus tareas un (57.9%) dijo que a veces y un (42.1%) casi siempre; se preguntó si el jefe retroalimenta su labor, manifestado un (47.4%) que a veces y un (52.6%) casi siempre; finalmente se averiguo si la retroalimentación realizada por el jefe ha servido para solucionar los problemas de la organización un (47.4%) a veces y (52.6%) casi siempre.

Tabla 7 Condición de trabajo

	A Veces		Casi Siempre	
	Cantidad	%	Cantidad	%
El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	11	57.9%	8	42.1%
El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	13	68.4%	6	31.6%
La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal	11	57.9%	8	42.1%
La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña	13	68.4%	6	31.6%
Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo	11	57.9%	8	42.1%
Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal	11	57.9%	8	42.1%
Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña	13	68.4%	6	31.6%
La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas	11	57.9%	8	42.1%

Fuente: Encuesta satisfacción laboral

Figura 5 Condición de trabajo



Fuente: Tabla 7

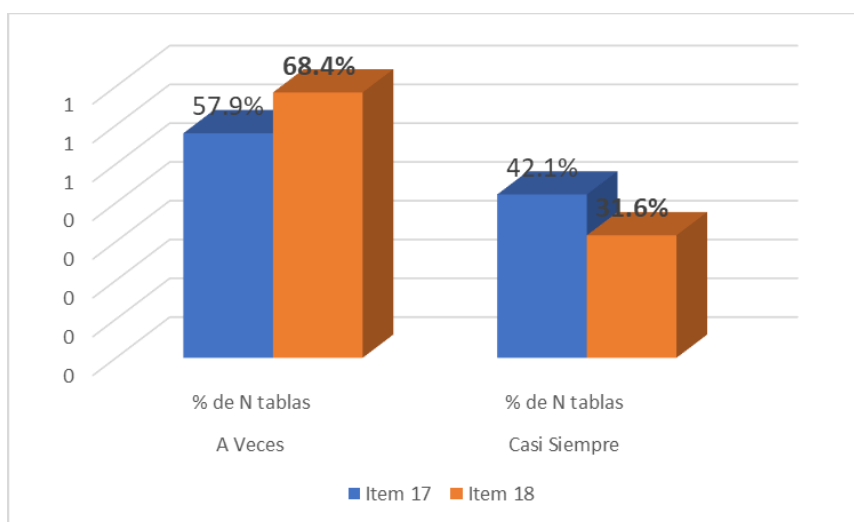
Se observa en la figura en relación a la pregunta el sueldo que recibe se ajusta a sus responsabilidades un (57.9%) dijo que a veces y un (42.1%) dijo que casi siempre; en lo referente a: el sueldo que recibe satisface todas sus necesidades un (68.4%) dijo a veces y un (31.6%) casi siempre; en lo que respecta a las capacitaciones ofrecidas por la organización un (57.9%) dijo esto sucede a veces y un (42.1%) casi siempre; en relación a la formación académica ofrecida por la organización un (68.4%) dijo que esto pasa a veces y un (31.6%) a veces; en relación a la satisfacción con las condiciones ambientales un (57.9%) dijo que a veces y un (42.1%) dijo casi siempre; se le preguntó si la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal un (57.9%) dijo que a veces y un (42.1%) dijo que casi siempre; se averiguó si la supervisión es adecuada un (68.4%) dijo que a veces y un (31.6 %) casi siempre; finalmente se averiguó si la supervisión aplicada soluciona los problemas un (57.9%) dijo a veces y un (42.1%) casi siempre.

Tabla 8 Relación trabajo empleado

	A Veces		Casi Siempre	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee	11	57.9%	8	42.1%
Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución	13	68.4%	6	31.6%

Fuente: Encuesta satisfacción laboral

Figura 6 Relación trabajo empleado



Fuente: Tabla 8

Se observa en la figura en relación a la pregunta su puesto de trabajo está de acuerdo a sus competencias un (57.9%) dijo que a veces y un (42.1%) casi siempre. Se preguntó también si en la comunicación con sus compañeros aplica métodos adecuados un (68.4%) dijo que a veces y un (31.6%) casi siempre.

Nivel de la variable satisfacción laboral

		Recuento	%
Satisfacción Laboral	bajo	0	0,0%
	regular	13	68,4%
	alto	6	31,6%

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 68.4% afirma percibir una satisfacción de nivel regular y un 31.6% de nivel alto.

Pruebas de normalidad

Tabla 9 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
habilidades	,213	19	,023	,906	19	,000
satisfacción	,306	19	,000	,721	19	,000

Fuente: Encuesta habilidades gerenciales y satisfacción laboral

Se observa en la tabla que la muestra de investigación es menor que 50 colaboradores, por lo que se usó la prueba de Shapiro-Wilk y al observar el Sig. Es menor que 0,05 por lo tanto la distribución no es normal, por lo cual se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Análisis por objetivos

El objetivo general de la investigación es; Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén – 2021.

Tabla 10 relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral

		Habilidades	satisfacción
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,687**
	habilidades Sig. (bilateral)	.	,000
	N	19	19
	Coefficiente de correlación	,687**	1,000
	satisfacción Sig. (bilateral)	,000	.
	N	19	19

Fuente: Encuesta habilidades gerenciales y satisfacción laboral

Se observa en la tabla que el coeficiente de relación entre las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral es de 0,687; por lo que se entiende que la variable independiente se relaciona con la dependiente, en tal sentido las estrategias aplicadas a las HG repercutirán en la SL.

Análisis por objetivos específicos

Tabla 11 relación entre las habilidades gerenciales y el reto del trabajo

			Habilidades	Reto
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Reto	Coefficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

Fuente: Encuesta habilidades gerenciales y satisfacción laboral

Fuente: Encuesta habilidades gerenciales y satisfacción laboral

Se observa en la tabla que entre la variable independiente habilidades gerenciales y la dimensión reto en el trabajo de la variable dependiente existe una relación de 0.577; por lo que se entiende que están correlacionadas, es así que las estrategias que se puedan aplicar en la variable independiente repercutirán en la dimensión de la variable dependiente.

Tabla 12 relación entre las habilidades gerenciales y las condiciones de trabajo

			habilidades	Condición
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Condición	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

Fuente: Encuesta habilidades gerenciales y satisfacción laboral

Se observa en la tabla que entre la variable independiente habilidades gerenciales y la dimensión condiciones de trabajo de la variable dependiente existe una relación de 0.512; por lo que se entiende que están correlacionadas, es así que las estrategias que se puedan aplicar en la variable independiente repercutirán en la dimensión de la variable dependiente

Tabla 13 relación entre las habilidades gerenciales y la relación trabajo empleado

		habilidades	relación
Rho de Spearman	habilidades	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,412**
		N	19
	relación	Coefficiente de correlación	,412**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	19

Fuente: Encuesta habilidades gerenciales y satisfacción laboral

Se observa en la tabla que entre la variable independiente habilidades gerenciales y la dimensión relación trabajo empleado de la variable dependiente existe un índice de relación de 0.412 y aunque esta es débil se entiende que están correlacionadas, es así que las estrategias que se puedan aplicar en la variable independiente repercutirán en la dimensión de la variable dependiente

Discusiones

La investigación en relación al objetivo general; se halló que el coeficiente de relación fue de 0,687; por lo que se entiende que la variable independiente se relaciona con la dependiente; este hallazgo se asemeja al mencionado por Barragán et al. (2020) identificó que la variable habilidades gerenciales según un 56% se están desarrollando de forma moderada, sin embargo, este proceso de mejora paulatina en los directivos está influyendo en la satisfacción que percibe los colaboradores en el desarrollo de su trabajo.

En relación al primer objetivo específico; se logró hallar que entre la variable independiente y la dimensión reto en el trabajo de la variable dependiente existe una relación de 0.577; por lo que se entiende que están correlacionadas; este hallazgo se parece al mencionado por Arrascue et al. (2021), las organizaciones necesitan gerentes altamente capacitados y con habilidades desarrolladas que le permitan tomar decisiones en distintos escenarios, ya que éstas ayudarán a mantenerse en un mercado altamente competitivo;

En lo que respecta el segundo objetivo específico; se logró identificar entre la variable independiente y la dimensión condiciones de trabajo de la variable dependiente existe una relación de 0.512; por lo que se entiende que están correlacionadas; este acontecimiento se parece a lo que explica Vega (2020) las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral se relacionan, ya que el índice es de 0.785, también se analizó la relación entre la variable independiente y las dimensiones de la variables dependiente ; se logró identificar que con la primera dimensión reto en el trabajo el indicador fue 0.685, con la dimensión condiciones

laborales fue de 0.566 y con la dimensión relación trabajo empleado se halló como indicador el valor de 0.699.

Finalmente se analizó la relación entre las habilidades gerenciales y la relación trabajo empleado en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021; se halló que entre la variable independiente habilidades gerenciales y la dimensión trabajo empleado de la variable dependiente existe un índice de relación de 0.412 esto contrasta con lo dicho por Lozano (2017) en la tesis “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal del Ministerio Público”. se logró identificar las relaciones entre la variable independiente y las dimensiones de la dependiente, hallándose que con la dimensión reto en el trabajo el índice es de 0.399, con condiciones de trabajo 0.532 y con la dimensión relación trabajo empleado el índice fue de 0.444

V. CONCLUSIONES.

1. El coeficiente de relación entre las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral es de 0,687; por lo que se entiende que la variable independiente se relaciona con la dependiente, esto debido a que ambas variables están creciendo en el mismo sentido por lo tanto el crecimiento de una está repercutiendo en el crecimiento de la otra, esto da por aceptada la hipótesis general; también se ha visto que según la investigación los trabajadores perciben que el nivel de la primera variable es regular según 94.7% de los investigados y el de la segunda variable también es regular según 68.4%
2. Entre la variable independiente habilidades gerenciales y la dimensión reto en el trabajo de la variable dependiente existe una relación de 0.577; por lo que se entiende que están correlacionadas, de forma positiva ya que ambas están teniendo un crecimiento ascendente; esto nos confirma la aceptación de la hipótesis alternativa: Las habilidades gerenciales se relacionan positivamente con el reto en el trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021, se observa también que la mayores deficiencias se encuentra en que el trabajador no tiene autonomía para realizar su trabajo.
3. Entre la variable independiente habilidades gerenciales y la dimensión condiciones de trabajo de la variable dependiente existe una relación de 0.512; por lo que se entiende que están correlacionadas de forma positiva, también se observa que ambas están teniendo un crecimiento ascendente; esto no lleva a aceptar la hipótesis alternativa: Las habilidades gerenciales se relaciona con las condiciones de trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021; asimismo se observa que las deficiencias en esta dimensión se encuentran en: el sueldo que no cubre sus necesidades, las pocas oportunidades de formación académica y la supervisión inadecuada.
4. Entre la variable independiente habilidades gerenciales y la dimensión relación trabajo empleado de la variable dependiente existe un índice de relación de 0.412; demostrándose con ello que tanto la variable como la dimensión están creciendo en el mismo sentido; en tal sentido de acepta la hipótesis alternativa

Las habilidades gerenciales se relacionan con la dimensión trabajo empleado en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia se le recomienda implementar sistemas de comunicación adecuado que ayude a mantener informado y actualizado a todo el personal de la empresa sobre los procesos de esta.
2. Al gerente se le recomienda implementar talleres sobre las habilidades de comunicación fin de tener una comunicación fluida gerencia – colaboradores.
3. A la gerencia se le recomienda implementar talleres de liderazgo: consultivo, directivo, apoyador y delegativo a fin de mejorar el estilo de la dirección que se está llevando actualmente.
4. A la gerencia se le recomienda implementar un sistema de motivación adecuado a las necesidades y deseos de los colaboradores a fin de que se tenga los resultados esperados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, S. (2018). *Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26023/Ar%c3%a9valo_PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armijos, F. B. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y sociedad*, 11(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Arrascue, I., Podesta, L., Matzumura, J. y Gutiérrez, H. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Scielo*, 21(2). <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Balcazar, S. y Delgado, A. (2019). *Habilidades gerenciales en el nivel de gestion del director de la instirucin educativa Santa Teresita*. Universidad Antonio Guillermo Urrelo. doi:<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1119/TESIS%20FIN%20AL%20%20Balcazar%20y%20Delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barragán, Ch. , Gonzáles, A. y Ortiz, A. (2020). Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2).
- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Coromoto, H. y Villón S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *nstituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*, 3(7). <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Corrales, A., Quijano, N. y Góngora, E.,. (2017). Empatía, Comunicación asertiva y seguimiento de normas. *Enseñanza de investigación en Psicología*, 22(1). <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Cubas, E. (2017). *Competencias gerenciales para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jaén*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16835/Cubas_RER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las PYMES del sector educación en Tumbes. *ECA Sinergia*, 11(3). <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2294/2849>
- Fernández, M. y Quintero, N. . (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de gerencia*, 22(77). <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- García, F., Boom, E. y Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector Palmicultor en el departamento del Cesar- Colombia. *Visión del Futuro*, 21(2). <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/html/>
- García, F., Boom, E. y Molina, S. (2017). Habilidades del Gerente en organizaciones del sector Palmicultor en Colombia. *Visión del Futuro*, 21(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357955446001>
- Gómez, A. y Pintado, Y. (2017). *Habilidades gerenciales y Satisfacción laboral en los dirigentes de los comedores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio*. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4379/Gomez%20Garcia%20-%20Pintado%20Aguilar.pdf?sequence=1>
- Hernández, C. (20 de diciembre de 2017). *Los 4 estilos de liderazgo situacional que debes conocer*. Instituto Nacional de Contadores de Colombia: ncp.org.co/los-4-estilos-liderazgo-situacional-debes-conocer/
- Hinojosa, S. y Tuero, D. (2017). *a comunicación efectiva y la calidad de servicio del personal administrativo en el organismo supervisor de la inversión en energía y*

minería, oficina regional de Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1063>

- Leyva, A. y Cavazos, J. y Espejel, J. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Scielo*, 63(3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- Lomas, R. (2017). *“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires*. Universidad César Vallejo.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozano, C. (2017). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal del Ministerio Publico*. Universidad Cesar Vallejo. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6532/Lozano_BC_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, P. (2018). *Gestión de la satisfacción del Usuario Interno Basado en el modelo de Stephen Robbins, en el área de procesamiento de la empresa Hermes Transportes Blindados SAC en Tacna*. Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1523/Patricia_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Marín, E. (2020). Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo. *Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPE*, 5(18). <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.14.276-288>
- Maya, E., Aldana, J. y Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(9). <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>
- Moreno, A., Chang, E. y Romero, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82). doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115009>
- Naranjo, R. (2015). *Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia*. doi:<http://dx.do.org/10.14482/pege.37.7020>

- Núñez, Y. (2017). *Las Habilidades gerenciales y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la empresa petroleros del Perú*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2397/TESIS_%20NUNEZ%20LUNA%20YELLIN%20LIVVY.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento organizacional*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf
- Ocsa, C. y Huayra, Y. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Riocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortiz, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Namora*. Universidad Nacional de Cajamarca. doi:<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2336/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCION%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20DE%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pareja, J. y Baena, J. (2018). Estimación del índice de aversión al riesgo utilizando la función CRRA (Constant Relative Risk Aversion) mediante un diseño experimental. *Espacios*. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n13/18391329.html>
- Portales, C., Araiza, Z. y Velarde, E. (2020). La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa. *Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades*. http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci_n_Laboral_y_Rotaci_n_de_Personal.pdf
- Rivera, R. y Medina, L. (2018). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad distrital de Sta. Ana*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/691/1/HABILIDADES%20GERENCIALES%20Y%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL%20EN%20EL%20PERSONAL%20DE%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20DE%20.pdf>

- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Vega, C. (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar de Jesús María, Lima*. Universidad Norbert Wiener. http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4392/T061_10742374_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

ANEXOS

ANEXO 01.- DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Declaratoria de autenticidad

Yo, WAGNER PEREZ DIAZ adscrito a la escuela profesional de Administración y Finanzas, de la Universidad Particular de Chiclayo, identificado con DNI N° 46955374 Con la tesis "Habilidades gerenciales y la relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADUR S.A.C, Jaén, 2021"

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Particular de Chiclayo.

Jaén, 07 de noviembre del 2021.



WAGNER PEREZ DIAZ

DNI N° 46955374

ANEXO N° 2 CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO PARA ENCUESTAS

Estimado representante de la empresa MADIUR S.A.C

Mediante el presente, solicitamos su apoyo en la realización de la investigación denominada Habilidades gerenciales y la relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén, 2021, conducida por "Bach. Pérez Díaz Wagner", alumno de la Universidad Particular de Chiclayo.

- La entrevista durará aproximadamente 20 minutos.
- La información brindada será utilizada sólo para esta investigación y todos los datos obtenidos serán tratados de manera anónima.
- La participación en la encuesta es totalmente voluntaria, la cual puede detenerse en cualquier momento si el participante se sintiera afectado; así como puede dejar de responder alguna interrogante que le incomode.
- Si tuviera alguna pregunta sobre la investigación, el participante puede hacerla en el momento que mejor le parezca.

La siguiente información nos otorgará la autorización solicitada:

Nombre completo del representante	Manuel Díaz Villanueva
Firma y sello del representante	
Firma del investigador	Bach. Pérez Díaz Wagner
Fecha	15 de noviembre de 2021

ANEXO 3

ANEXO 3

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS HABILIDADES GERENCIALES Y LA RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MADUR S.A.C, JAÉN, 2021

Marque con una X en la casilla según crea conveniente.

Donde:

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

N°	HABILIDADES GERENCIALES	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
1	La comunicación del gerente con los trabajadores es asertiva					
2	El gerente comunica a los trabajadores para que participe en reuniones					
3	El gerente comunica a los trabajadores las actividades a realizar para que estén bien informados					
4	Las habilidades comunicativas del gerente permiten un mejor desarrollo de las funciones en los trabajadores					
5	La comunicación entre el gerente y los trabajadores es permanente					
LIDERAZGO						
6	El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo directivo					
7	El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo consultivo					
8	El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo apoyador					
9	El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo delegativo					
10	El gerente lidera la gerencia					
MOTIVACIÓN						
11	El gerente me motiva por los logros alcanzados					
12	El gerente reconoce mi trabajo y me motiva					
13	El gerente me motiva por mi independencia laboral					
14	El gerente motiva mi responsabilidad por el trabajo					
15	El gerente es un líder motivador de la gerencia					

APC

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS HABILIDADES GERENCIALES Y LA
RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA MADRUE S.A.C, JAÉN, 2021**

Marque con una X en la casilla según crea conveniente.

Donde:

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

SATISFACCION LABORAL						
Nº	RETO DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
1	Se identifican con las funciones que demanda su puesto de trabajo					
2	Las tareas encomendadas van acordes con las capacidades y habilidades que Ud. posee.					
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.					
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo					
6	La organización le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades					
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes					
8	La retroalimentación se da manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución					
CONDICIONES DE TRABAJO						
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal					
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña					
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal					
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.					
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todos las fallas encontradas					
RELACIÓN TRABAJO – EMPLEADO						
17	Se puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los miembros de la institución					

ANEXO 4 Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FACEN



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : CASTRO VARGAS DANIEL JESÚS

Profesión o Especialidad : ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Chota

Instrumento motivo de evaluación : Habilidades gerenciales y Satisfacción Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.			X	
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 26 de octubre de 2021.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Mg. CPC. DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS
CLAD - REGUC N° 05534
CPC. - MAT. N° 043463



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Espinoza Baza, Betty Liliana
Profesión o Especialidad : Licenciado en Administración
Institución donde labora : Asesorías y servicios generales
Instrumento motivo de evaluación : Habilidades gerenciales y Satisfacción Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad.	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización.	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia.	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad.	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.			X	
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia.	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaya, 26 de octubre de 2021.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

97.5%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

BETTY LILIANA ESPINOZA BAZA
C.I. 10711111111
CLAS. 01 YTS

Firma y sello

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Vasquez Silva, Jaime
 Profesión o Especialidad : Licenciado en Administración
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Jaén
 Instrumento motivo de evaluación : Habilidades gerenciales y Satisfacción Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores:	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos técnicos y Científicos.			X	
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 26 de octubre de 2021.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

97.5%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

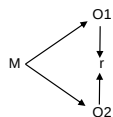

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN

 Lic. Jaime Vasquez Silva
 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Firma y sello

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos								
Problema general: ¿cuál es la relación entre las Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén – 2021? Problemas específicos: ¿cuál es la relación entre las Habilidades gerenciales y el reto del trabajo de la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021?, ¿cuál es la relación entre las Habilidades gerenciales y las condiciones de trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021? ¿cuál es la relación entre las Habilidades gerenciales y la relación trabajo empleado en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021?	Objetivo general: Determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén – 2021, Objetivos específicos Identificar la relación entre las Habilidades gerenciales y el reto del trabajo de la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021, Establecer la relación entre las Habilidades gerenciales y las condiciones de trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021 Analizar la relación entre las Habilidades gerenciales y la relación trabajo empleado en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021	Hipótesis general: Las Habilidades gerenciales si están relacionadas con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén – 2021 y la hipótesis nula Las habilidades gerenciales no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, Jaén – 2021; hipótesis específicas: 1. H1: Las habilidades gerenciales se relacionan positivamente con el reto en el trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021 y H0 : Las habilidades gerenciales no se relacionan positivamente con el reto en el trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021; 2. Las habilidades gerenciales se relacionan con las condiciones de trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021 y la H0: Las habilidades gerenciales no se relacionan con las condiciones de trabajo en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021; 3. Las habilidades gerenciales se relacionan con la relación trabajo empleado en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021 y H0: Las habilidades gerenciales no se relacionan con la relación trabajo empleado en la empresa MADIUR S.A.C. Jaén – 2021	Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario formado de preguntas tipo cerrado								
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones									
Diseño no experimental Nivel correlacional Donde:  M= Muestra de los colaboradores O₁ = Habilidades gerenciales O₂ = Satisfacción Laboral	Población: 19 trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C Muestra: .19 trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C	<table><tr><td rowspan="3">Habilidades gerenciales</td><td>Comunicación</td></tr><tr><td>Liderazgo</td></tr><tr><td>Motivación</td></tr><tr><td rowspan="3">Satisfacción laboral</td><td>reto en el trabajo</td></tr><tr><td>condiciones de trabajo</td></tr><tr><td>relación trabajo empleado.</td></tr></table>		Habilidades gerenciales	Comunicación	Liderazgo	Motivación	Satisfacción laboral	reto en el trabajo	condiciones de trabajo	relación trabajo empleado.
Habilidades gerenciales	Comunicación										
	Liderazgo										
	Motivación										
Satisfacción laboral	reto en el trabajo										
	condiciones de trabajo										
	relación trabajo empleado.										

