



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ  
CARRION**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y  
FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y  
FINANCIERAS**

**TESIS**

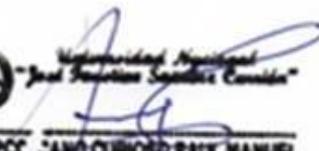
**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN  
DE PERSONAL EN TIEMPO DE COVID-19 EN REDONDOS SOCIEDAD  
ANÓNIMA 2020**

**PRESENTADO POR BACHILLER:**

**JHONNY JESUS MAGNI MONTES**

**PARA OPTAR TITULO DE CONTADOR PUBLICO**

**ASESOR:**

  
  
Mg. CPCC **JANIO CURIOSO RIVERA MANUEL**  
CNU N° 234

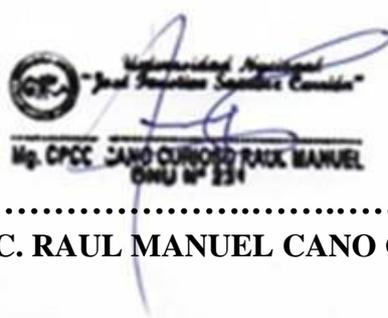
**HUACHO – PERÚ**

**2021**

**NOMBRE DEL AUTOR:**

**JHONNY JESUS MAGNI MONTES**

**ASESOR**



Logo: **OP** *Universidad Nacional*  
*"José Francisco Sánchez Cordero"*

Mg. CPCC **CANO CURIOSO RAUL MANUEL**  
CNU N° 234

.....

**MG. CPCC. RAUL MANUEL CANO CURIOSO**

**TESIS**  
**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA**  
**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN TIEMPO DE COVID-19**  
**EN REDONDOS SOCIEDAD ANÓNIMA 2020**

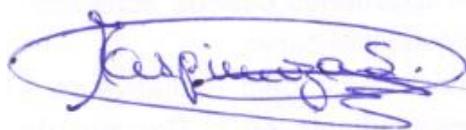
**JURADO EVALUADOR**



**Dr. CPCC. JORGE HORACIO ROMERO HERBOZO**  
**PRESIDENTE**



**Mg. CPCC. HECTOR ORLANDO ECHEGARAY ROMERO**  
**SECRETARIO**



**Mg. CPCC. SILVIA MARIANELLA ESPINOZA DE SANCHEZ**  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA:**

**Le dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre que día a día se ha esforzado por darme un estudio universitario y el poder salir adelante profesionalmente, sin ella nada de mis logros pudieron haber sido posible.**

## **AGRADECIMIENTO:**

**Siendo un peldaño más de mi vida profesional, quiero hacer extensivo este profundo agradecimiento a quienes hicieron posible este sueño, quienes estuvieron conmigo en cada decisión que tome y me brindaron su apoyo incondicional, inspiración y fortaleza. Esta mención va dirigido a madre, hermano y mi familia en general, gracias por demostrarme que con esfuerzo todo se puede lograr en esta vida.**

**Mi gratitud también a la Escuela de Contabilidad y a mi asesor de tesis por la guía y enseñanza que constituyeron la base de mi vida profesional.**

**Muchas gracias.**

# ÍNDICE GENERAL

CARATULA	i
TITULO	ii
DEDICATORIA.	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE GENERAL	vii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	xii
INTRODUCCION	xiii
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2. Problema especifico	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Delimitación del estudio	6
CAPITULO II	
MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Investigaciones internacionales	8
2.3. Investigaciones nacionales	9
2.3.1 Bases teóricas	11
2.3.2 Bases filosóficas	14

2.3.3	Definición de términos básicos	15
2.3.4	Hipótesis de investigación	17
2.4.	Hipótesis general	17
2.5.	Hipótesis específicas	17
2.6.	Operacionalización de variables	18
<b>CAPITULO III</b>		
<b>METODOLOGIA</b>		
3.1.	Diseño metodológico	20
3.2.	Población y muestra	21
3.2.1	Población	21
3.2.2	Muestra	21
3.3	Técnicas de recolección de datos	23
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	24
<b>CAPITULO IV</b>		
<b>RESULTADOS</b>		
4.1.	Análisis de resultados	26
4.2	Contrastación de hipótesis	47
<b>CAPITULO V</b>		
<b>DISCUSION</b>		
5.1.	Discusión de resultados	57
<b>CAPITULO VI</b>		
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		
6.1.	Conclusiones	58
6.2.	Recomendaciones	60
<b>REFERENCIAS</b>		
7.1.	Fuentes documentales	62
7.2.	Fuentes bibliográficas	63
7.3.	Fuentes electrónicas	65
	Anexos	66

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	El ambiente laboral incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima.	27
Tabla 2	La capacitación y promoción incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima.	29
Tabla 3	El método de trabajo en equipo incide en la gestión administrativa de trabajadores de la empresa redondos sociedad anónima.	31
Tabla 4	Indicador de incentivo económico incide en gestión administrativa en tiempo de covid-19 en empresa redondos sociedad anónima.	33
Tabla 5	Satisfacción laboral incide positivamente en gestión administrativa en los trabajadores de compañía redondos sociedad anónima.	35
Tabla 6	Se cumple con programación para proceso de reclutamiento de personal en compañía Redondos sociedad anónima.	37
Tabla 7	Se realiza el análisis de puestos para el contrato de personal en la compañía redondos sociedad anónima.	39
Tabla 8	En proceso de selección de personal se considera indicador requisito intelectual para contrato de personal en Redondos	41
Tabla 9	Se realiza valuación del personal para ser contratado a plazas establecidas en gestión administrativa de compañía redondos.	43
Tabla 10	La gestión administrativa mejora atendiendo con la satisfacción laboral del personal en la empresa redondos.	45
Tabla 11	Ambiente laboral incide de manera positiva en reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos.	47
Tabla 12	Capacitación y promoción incide en el análisis de puestos en tiempo COVID19 en redondos.	49
Tabla 13	Trabajo en equipo incide en precisar el requisito intelectual de personal en tiempo de COVID-19 redondos.	51
Tabla 14	Incentivo remunerativo incide en la valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos.	53
Tabla 15	Satisfacción laboral incide en administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos.	55

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1	El ambiente laboral incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima.	27
Figura 2	La capacitación y promoción incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima.	29
Figura 3	El método de trabajo en equipo incide en la gestión administrativa de trabajadores de la empresa redondos sociedad anónima.	31
Figura 4	Indicador de incentivo económico incide en gestión administrativa en tiempo de covid-19 en empresa redondos sociedad anónima.	33
Figura 5	Satisfacción laboral incide positivamente en gestión administrativa en los trabajadores de compañía redondos sociedad anónima.	35
Figura 6	Se cumple con programación para proceso de reclutamiento de personal en compañía Redondos sociedad anónima.	37
Figura 7	Se realiza el análisis de puestos para el contrato de personal en la compañía redondos sociedad anónima.	39
Figura 8	En proceso de selección de personal se considera indicador requisito intelectual para contrato de personal en Redondos	41
Figura 9	Se realiza valuación del personal para ser contratado a plazas establecidas en gestión administrativa de compañía redondos.	43
Figura 10	La gestión administrativa mejora atendiendo con la satisfacción laboral del personal en la empresa redondos sociedad anónima.	45
Figura 11	Ambiente laboral incide de manera positiva en reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos.	47
Figura 12	Capacitación y promoción incide en el análisis de puestos en tiempo de COVID19 en redondos.	49
Figura 13	Trabajo en equipo incide en precisar el requisito intelectual de personal en tiempo de COVID-19 redondos.	51
Figura 14	Incentivo remunerativo incide en la valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos.	53
Figura 15	Satisfacción laboral incide en administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos.	55

## RESUMEN

Objetivo examinar de que forma la satisfacción laboral incide en la administración de personal en tiempo COVID-19 en redondos sociedad anónima 2020, en relación a los métodos, la población estuvo constituida por 145 personas entre: empresario, contadores y colaboradores, designados de forma probabilística, manejamos como medida de actitud la escala de Likert. Entre dimensiones: centro laboral, integridad, identificación, reconocimiento. Su fiabilidad fue competente manipulando proceso computacional SPSS, Traducción 26.0 del modelo de correlación de Pearson, de seguridad del 95%. La prueba de ji cuadrada. **Resultados:** Las consecuencias manifiestan mayor proporción (51.43%) empresarios, administradores, contadores y colaboradores están de acuerdo, satisfacción laboral es importante para el buen desempeño de sus colaboradores, en cuanto a administración de personal gestión de importante un (48.57%) están muy de acuerdo. **Conclusión:** satisfacción laboral incide de manera positiva en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020.

**Palabras Claves:** satisfacción laboral, gestión administrativa, trabajo en equipo, incentivo remunerativo, ambiente laboral.

## **ABSTRACT**

**Objective:** to examine how job satisfaction affects the administration of personnel in time COVID-19 in round robin companies 2020, in relation to the methods, the population consisted of 145 people among: employer, accountants and collaborators, designated probabilistically We use the Likert scale as a measure of attitude. Between dimensions: workplace, integrity, identification, recognition. Its reliability was proficient in manipulating computational process SPSS, Translation 26.0 of Pearson's correlation model, 95% certainty. The chi-square test. Results: The consequences show a higher proportion (51.43%) businessmen, administrators, accountants and collaborators agree, job satisfaction is important for the good performance of their collaborators, in terms of personnel administration management of important one (48.57%) are very agree. Conclusion: job satisfaction positively affects the administration of personnel in time of COVID-19 in Redondos Sociedad Anónima 2020.

**Keywords:** job satisfaction, administrative management, teamwork, remuneration incentive, work environment.

## **INTRODUCCION**

El estudio desarrollado, ha tratado: Satisfacción laboral y su incidencia en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima 2020, se ejecutó cumpliendo con organización proporcionado por la Universidad, iniciando en descripción de la realidad problemática, bases doctrinarias del marco teórico, el procedimiento desarrollado; resultados; discusión; conclusiones; recomendaciones; se adjunta anexos entre ellos encuesta utilizada para elaborar información, de acuerdo a lo indicado se explica de la siguiente forma:

En Capítulo I: Planteamiento del problema, formula y explica la situación del problema identificado con la finalidad de tener en cuenta al momento de plantear aportes o recomendaciones orientadas a mitigar, identificando los riesgos que se presentan en la administración del personal en periodo difícil generado por la pandemia COVID-19, de manera que se mejore la capacidad del personal calificado y entrenado y así la corporación cumpla su objetivo.

Capítulo II: Marco Teórico, constituida por conocimientos obtenidos en el ámbito internacional como nacional, que abordan variables de acuerdo a sus propias realidades o circunstancias, que se desenvuelven en sus países; en temas nacionales, se ha logrado opiniones importantes de profesionales especialistas en procedimientos que se utilizan en la administración de personal orientados al logro de satisfacción laboral en tiempo de COVID-19 en la compañía Redondos Sociedad Anónima, de igual manera se resuelve bases teóricas, filosóficas,

definición de términos básicos, así como el desarrollo de las propuestas planteadas.

El Capítulo III: Metodología, se desarrolla teniendo en cuenta diseño, se estableció como investigación descriptiva – explicativa – no correlacional; su población estuvo constituida por 145 individuos entre empresarios, contables, colaboradores.

Capítulo IV, Resultados, reúnen los diversos discernimientos de versados, así como la contrastación de hipótesis en relación instrumentos como técnicas usadas, su determinación porcentual se ubica en tablas como su presentación gráfica por cada una de interrogantes absueltas.

Capítulo V, integrada por discusión, contiene principales opiniones de especialistas en gestión de administración de recursos humanos y cuya preparación incide en la satisfacción del personal en situaciones diferentes como de la pandemia COVID-19, su repercusión que ello genera en la corporación Redondos.

Capítulo VI, conclusiones y recomendaciones nos permitimos consolidar y concluir con aportes que se describen para su implementación en la corporación Redondos como en otras empresas teniendo en cuenta la situación que se presenta en el sector de recursos humanos.

Al culminar es necesario mencionar que se adjunta referencias a la cual tuvimos acceso para enriquecer nuestro estudio el apoyo de plataformas electrónicas como textos, revistas, así como a artículos del contexto nacional e internacional.

# **CAPITULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La compañía Redondos es una sociedad anónima, que realiza sus actividades desde el primer trimestre del año 1994, para sus actividades cuenta con su ubicación fiscal en el distrito de Miraflores, provincia de Lima en el jirón General Borgoño No 250, situada en la Urbanización Miraflores, podemos ver que cuenta como actividad principal en la crianza de otros animales, así como el proceso conservación de carne, la preparación de piensos para animales; sus actividades comerciales no son solamente nacional, también se dedica a actividades de comercio exterior, para ello cuenta con la utilización de los diferentes comprobantes de pago que son autorizados y reglamentados por la superintendencia nacional de adunas y de administración tributaria – SUNAT. Para el desarrollo de sus actividades contables aplica el sistema computarizado, así como electrónico.

Para cumplir con sus actividades cuenta con diferentes establecimientos entre ellos en la Av. 28 de julio No 890 en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, como local comercial; así mismo para el sector productivo en la carretera panamericana norte, Pampa de las Animas en distrito de Santa María, provincia de Huaura; en carretera panamericana norte Kilometro 177 distrito de

Végueta, en la Avenida Mariano Melgar N°182 dedicada a sector productivo y No 188 a oficina administrativa ambos en el distrito de Hualmay , provincia de Huaura, la compañía a cuenta con oficinas administrativas como centros de producción en todo el país, que permiten que la entidad desarrolle sus actividades a nivel nacional y acciones de exportación.

Para ello cuenta con un grupo selecto de profesionales representados por los apoderados Julio Jorge Favre Arnillas y Jorge Luis Favre Arnillas; como gerente general Jorge Enrique Belevan Franco, para la atención a sus diferentes predios que cuenta a nivel nacional cuenta con una población laboral directa de 4,206 personas información que ha sido obtenida de registro de la superintendencia. Así mismo podemos observar que no cuenta con deuda tributaria a la fecha, ya que cumple con sus responsabilidades laborales como tributarias.

La situación problemática se manifiesta en las consecuencias que genera el pase el trabajo presencial al servicio remoto, que en muchas áreas de funcionamiento de la empresa no se había desarrollado, entre ellas el control de personal que si bien es cierto se maneja a través de sistema informático, se generó dificultades para su procesamiento, el trabajo efectivo administrativo del personal desde sus domicilios, el desplazamiento de equipos para que continúen con el trabajo, el apoyo en cuanto a cumplir con los protocolos de salud al inicio fue otro de las acciones asumidas con responsabilidad, ello permitió realizar algunos cambios en el aspecto de administración, cambios

que generaron cierta adecuación del personal a las nuevas exigencias, de la gestión empresarial para cumplir con los niveles de producción.

De lo indicado y observado en la empresa expresamos que la situación problemática se manifiesta por los niveles de mejora en la adecuación a las nuevas directivas del trabajo de gestión administrativa, que requieren ser advertidas en el tiempo, y todo el personal cumpla en el momento y tiempo oportuno que permita mejorar en el tiempo, los niveles de satisfacción laboral como elemento fundamental para mantener la calidad de producción para mantener su competencia en el mercado.

## **1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema General**

¿En qué forma la satisfacción laboral incide en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

a. ¿En qué medida el ambiente laboral incide en el reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos sociedad anónima?

b. ¿De qué forma la capacitación y promoción incide en el análisis de puestos en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima?

c. ¿En qué medida el trabajo en equipo incide en precisar requisito intelectual de personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima?

**d.** ¿De qué manera el incentivo remunerativo incide en la valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Examinar de que forma la satisfacción laboral incide en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

**a.** Investigar en qué medida el ambiente laboral incide en el reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos sociedad anónima.

**b.** Explorar cómo la capacitación y promoción incide en el análisis de puestos en tiempo de COVID-19 en Redondos sociedad anónima.

**c.** Examinar en qué medida el trabajo en equipo incide en precisar el requisito intelectual de personal en tiempo de COVI-19 en redondos sociedad anónima.

**d.** Evaluar de qué manera el incentivo remunerativo incide en valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima

#### **1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

El estudio se justifica, en cuanto nos admitirá identificar el nivel de satisfacción que tiene el personal en el desarrollo de sus actividades laborales en la empresa, el desarrollo del ambiente laboral y las relaciones interpersonales como el trabajo en equipo, que permita proponer plan de mejora en tiempo difíciles de pandemia del COVID-19.

De tal manera se examinará el contexto de administración del personal en tiempo de COVID-19, si el cambio de funciones y operatividad ha generado debilidades en el proceso administrativo y su relación con el grado de producción a la cual está planeado para la compañía, si los instrumentos de gestión con que cuenta la empresa son los adecuados para conservación de un ambiente laboral adecuado, cuando se labora remotamente desde sus domicilios.

También, pensamos que se justifica, por cuanto nos accederá a verificar la existencia de relación entre satisfacción laboral y la administración del personal en tiempo de COVID-19 en la empresa que permita cumplir con los niveles de gestión para los procesos productivos en los tiempos previstos.

#### **1.5. DELIMITACION DEL ESTUDIO**

En los procesos de trabajo del estudio será necesario tener en cuenta la relación y dialogo con el personal que desarrolla sus actividades remotas y aquellos que se encuentran en el nivel de producción que permita identificar los problemas que se puedan identificar en periodos de pandemia, así como el

dialogo con servidores como con el personal de directivos y consideramos importante obtener opiniones de personal profesional especializado que permita aportar la identificación de la situación real que se presenta.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION**

##### **2.2. Investigaciones Internacionales**

Escobar (2021) tesis: evaluación de desempeño en tiempos de Covid-19 su incidencia en rendimiento laboral de colaboradores administrativos de comercializadora de agroquímicos ciudad de Guayaquil – Ecuador, tuvo como objetivo general diseñar una herramienta de seguimiento y mejora continua de la evaluación de desempeño para personal administrativo de comercializadora. Finalmente, el autor concluye que se cumplieron con objetivos específicos considerando que se entregó mecanismo a través del cual se fijan metas y realizan seguimientos, definiendo fortalezas y debilidades en el desempeño laboral.

Valdivieso (2018), tesis El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal su objetivo verificar si el clima organizacional tiene relación con satisfacción laboral del personal de Fundación Polinal, fue investigación descriptiva de diseño no experimental, utilizo instrumentos encuesta, cuestionario y test, llegando a resultado que el clima organizacional mantiene una correspondencia poco favorable con la satisfacción laboral de empleados en Fundación Polinal Ecuador.

Pardo (2017), estudio: Incidencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de comercialización de productos diversos, su objetivo promover sentido de pertenencia o identidad corporativa en áreas de Transporte, recepción y distribución para incrementar la satisfacción en clima laboral del centro de distribución. Estudio fue de tipo mixta, utilizó como instrumento el cuestionario y entrevistas. Al final obtiene como resultado, altos índices de insatisfacción en área de distribución, transporte, como en la recepción y control de calidad.

### **2.3. Investigaciones nacionales**

Huidobro (2020) en su tesis: Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según persona sanitario en épocas de Covid-19 Lima, tuvo como objetivo general determinar la influencia de motivación y calidad de vida en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19. El método de estudio fue hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva, de diseño causal. Finalmente, el autor llega a la conclusión que la motivación y calidad de vida laboral tienen una influencia en la satisfacción laboral según el personal sanitario en épocas de Covid-19.

Coronel (2020) su tesis: Felicidad y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos, en el contexto del COVID-19, tuvo como objetivo general indagar como la felicidad y satisfacción laboral en el contexto Covid-19 tipo de investigación aplicada, de enfoque cuantitativo

transversal finalmente el autor concluye que existe correlación significativa entre las variables de felicidad y satisfacción laboral.

Rojas (2020) tesis: Satisfacción laboral y calidad del cuidado de enfermería en tiempos Covid-19. Servicio de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray; tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral con calidad de cuidado de enfermería en tiempos del Covid-19 en el servicio de neonatología, el tipo de investigación fue descriptiva-correlacional de diseño transversal. Finalmente, el autor concluye que en tiempo de Covid-19 la calidad del cuidado de enfermería y satisfacción laboral se relacionan de manera significativa.

Vargas (2020) tesis: Importancia de satisfacción laboral en las empresas, tuvo como objetivo general determinar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores en empresa comercializadora San Juan Sociedad Anónima Cerrada, se trató de un estudio descriptivo, transversal experimental. Finalmente, el autor llega a la conclusión que los trabajadores consideran importante que exista clima laboral adecuado para que así el trabajador pueda desempeñarse sus funciones de manera satisfactoria.

Pastor (2020) tesis: La motivación de los colaboradores su influencia en satisfacción del cliente en Hotel Angel, Tingo María, tuvo como objetivo general identificar la influencia de dimensión intrínseca y extrínseca en motivación de colaboradores del hotel Angel, de enfoque cuantitativo, de alcance aplicada-descriptiva, diseño no experimental-transversal. Finalmente,

el autor concluye que no existe influencia en dimensión intrínseca y dimensión extrínseca de la motivación de colaboradores en el hotel Angel.

### **2.3.1. BASES TEORICAS**

#### **Satisfacción laboral**

Entendida como el ambiente laboral que debe existir en el entorno laboral en torno a sus actividades cotidianas tendientes a su identificación personal, a ello Rodríguez, Gómez y de Dios (2017) manifiestan: se relaciona con compromiso incluso afectiva del empleado tiene hacia su trabajo, que podría ser estimada en relación global sobre la labor relacionadas con varios aspectos del trabajo. (p.371)

En relación a las actitudes o comportamientos que desarrollan las personas en el desempeño de sus responsabilidades por el cargo que asumen en la compañía, desde el punto de vista de Pintado (2011) afirma que:

(...) trabajadores presentan una actitud frente a su labor cotidiana, y se basa en los valores y opiniones que los trabajadores desarrollan en su centro de trabajo, es la identificación del trabajador con una empresa en particular, con sus metas y dese pertenecer como uno de su miembro la satisfacción laboral se encuentra inmersa en el clima y desempeño laboral. Los salarios compensaciones, incentivos y los ascensos deben ser imparciales y conforme a las perspectivas (p. 269).

Es necesario tener en cuenta que en procesos laborales se suele presentar estrés enfermedad que en cierta forma permite reducir la capacidad

de rendimiento de del personal laboral; que, a juicio de Cuba, H. (2017), explica; estrés y satisfacción laboral se relacionan, en servidores del servicio de salud como enfermería, existencia de alto grado de estrés ocupacional.

La situación actual de la pandemia genero serias enfermedades colaterales entre ellos el estrés por la recargada labor en cuanto a la atención de dicha enfermedad, como afirma Mo Y. (2020), el objeto fue identificar el síndrome de burnout que se presenta en enfermeros dedicados en la labor de salud en Wuhan que permitió identificar factores relevantes.

Con relación a los estilos de liderazgo es necesario identificar su comportamiento en el desarrollo laboral como nivel de producción, aun en consideración a su tiempo de duración en la empresa, teniendo en cuenta a Guerrero (2020) describió: (...) periodo de estancia de colaboradores en compañía, establece la comprensión del saber organizacional que actúa en dirección y gerencia, que, depende en gran medida de la satisfacción laboral, su relación con la capacidad de líder en acción.

Satisfacción laboral, factor de importancia para nivel de producción en las corporaciones de manera la necesidad de advertir la presencia de situaciones de salud que perjudiquen el buen desempeño de los colaboradores en sus actividades, como dice Rodríguez y otros (2017) (...) para contar con satisfacción de colaboradores, que presenten trastornos por acumulación laboral, se debe atender al paciente a fin de revertir causas que atenten su salud y su impacto en lo laboral.

Las condiciones laborales permiten mejorar el intangible favorable de los colaboradores acciones que requieren el reconocimiento de sus gerentes por su identificación institucional, dicho en palabras de Patrón (2013), quien cita a Blum & Naylor (1990), (...) satisfacción laboral respuestas a las condiciones laborales que tienen como salarios razonables, inspección, perseverancia, ocasiones de desarrollo, incentivo, valoración de trabajo, ambiente laboral, reclamos, equidad entre otros aspectos equivalentes.

La conformidad en un ambiente laboral está comprendida en diversos aspectos en opinión de Paredes (2016), (...) coexisten indicadores necesarios de aceptación del trabajo a nivel integral y otro a nivel multidimensional, ambos con propias particularidades. (p. 37)

### **Administración de personal**

La administración de personal es producto de una adecuada gestión en el proceso administrativo acorde con características claras en bien de la nomenclatura y organización de la entidad, como expresan Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017) (...) gestión administrativa como unidad encargada de cumplir con los aspectos de planificación, organización, dirección, coordinación, control en forma eficiente de los recursos de la compañía orientados a la buena administración y gestión en su integridad.

La orientación a la administración de los colaboradores en las empresas en la búsqueda de conformidad como de cumplir con las exigencias para la cual fueron contratados o tomados sus servicios, lo que en disposición de Gástelo

(2017) (...) la dirección a trabajadores requieren de atención en requerimientos a nivel de dirección de administración, que exista conformidad de trabajadores para la empresa, en aspecto integral por lo que deberá de existir relación entre conformidad laboral y gestión administrativa.

Gestión de personal, pasa por procesos de reclutamiento y selección que permita contar con la calidad de colaborador en el desempeño de sus funciones laborales, al respecto Jiménez citado por Milla (2017), (...) piensa que los procedimientos adoptados en los espacios de administración está orientado por procesos de selección que permita contar con el adecuado uso dirigido al cumplimiento de sus objetivos.

### **2.3.2 BASES FILOSOFICAS**

#### **Satisfacción laboral**

Se relaciona al nivel de conformidad que tienen los individuos en relación al entorno laboral, lo cual está relacionado a indicadores de remuneración, ambiente laboral, reconocimiento de su labor, así como los niveles de seguridad que pueden generar de sus actividades, es muy importante por cuanto ello incidirá en el nivel de productividad en sus labores.

#### **Administración de personal**

Conjunto de actividades que se realizan en cumplimiento a las normas y funciones internas de acuerdo con las responsabilidades que se asume las cuales se consolidan en cuatro funciones específicas, como planificación,

organización, dirección y control, que su cumplimiento permite medir el nivel de gestión que se desarrolla en la entidad.

### **2.3.3. DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS**

#### **Ambiente laboral**

Esta considerado a clima laboral o trato de que debe existir entre trabajadores, la relación de jefes con sus subordinados, orientados siempre a mejor bienestar de las personas, así como el manejo adecuado de los conflictos laborales que suelen presentarse, es necesario ser advertidos, considerando que influyen en forma directa en el desarrollo de sus actividades, que también se conoce como el intangible negativo.

#### **Capacitación y promoción**

Es la actividad de entrenamiento al trabajador que puede ser realizado por la empresa, o aquellas que son aplicadas de acuerdo con la necesidad de las labores directas que están orientadas a mejorar sus resultados en la empresa sobre todo en los niveles de producción, como a nivel de la organización administrativa en la empresa.

#### **Trabajo en equipo**

Relacionada a los avances en el ambiente laboral de trabajo en grupo de gestión, que les permita mejorar con el fin de obtener las metas propuestas, desarrollando sus actividades personales como grupal, exponiendo las experiencias como habilidades propias de cada uno de ellos integrantes que el único beneficiado sea necesariamente la empresa.

### **Incentivo remunerativo**

Es el reconocimiento tangible que se otorga a la persona que labora para la entidad o empresa que, con relación a su desempeño o atributos en la mejora de calidad, o su intangible que cuenta el trabajador en la entidad, acto que será reconocida como incentivo personal.

### **Reclutamiento de personal**

Relacionado a procedimiento a través del cual compañía o entidad identifica y capta futuros colaboradores como servidores o trabajadores debidamente preparados idóneos para cumplir con los perfiles que tienen cada puesto laboral, que permita que la empresa cumpla con los objetivos y calidad de sus productos.

### **Análisis de puestos**

Dicha actividad permite identificar los deberes como también sus perfiles de cada puesto de trabajo, al interior de la entidad de acuerdo con sus necesidades, que se identifiquen con las acciones de la empresa principalmente en puestos claves que permitan que la compañía cumpla.

### **Requisito intelectual**

Es cuando el postulante a una plaza laboral cuenta con los niveles de capacitación o estudio aprobados y que se encuentra e la capacidad mental de poder asumir dichos cargos de acuerdo con la necesidad de la compañía, que permita lograr los objetivos propuestos con dicha necesidad.

## **Valuación del personal**

Es considerada como una evaluación de sus actividades, acciones tendientes a revisar el comportamiento en el cumplimiento de las acciones desarrolladas de acuerdo con las exigencias del puesto concordantes con los objetivos de la compañía.

## **2.4. HIPOTESIS DE INVESTIGACION**

### **2.4. Hipótesis General**

La satisfacción laboral incide de manera positiva en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020.

### **2.5. Hipótesis Específicas**

a. El ambiente laboral incide de manera positiva en el reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos sociedad anónima.

b. La capacitación y promoción incide en forma positiva en el análisis de puestos en tiempo de COVID19 en redondos sociedad anónima.

c. El trabajo en equipo incide en forma favorable para precisar el requisito intelectual de personal en tiempo de COVID-19 redondos sociedad anónima.

d. El incentivo remunerativo incide de forma positiva en la valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima.

## 2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES

### VARIABLE INDEPENDIENTE

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Índices
	Grado conformidad de las personas en relación con la conformidad sobre las relaciones laborales de manera integral en la empresa como parte del ambiente laboral.	- Centro laboral - Integridad - Identificación - Reconocimiento	- Ambiente laboral - Capacitación y promoción. - Trabajo en equipo - Incentivo remunerativo	- Clima laboral - Preparación - Capacidad - Satisfacción

## VARIABLE DEPENDIENTE

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Dependiente	Es una de las actividades más importantes de la compañía, con relación al cumplimiento de sus funciones orientadas al trabajo de conjunto para el logro del trabajo en función a las metas o proyectos propuestos en cada periodo laboral.	- Necesidad de personal - Perfil de puestos - Capacidad de gestión. - Capacidad profesional	- Reclutamiento de personal - Análisis de puesto - Requisito intelectual - Valuación del personal	- Evaluación - Expectativas - Eficiencia - Evaluación de cumplimiento o

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 DISEÑO METODOLOGICO**

##### **Tipo de investigación**

De acuerdo con las características del estudio, reúne sus circunstancias necesarias para una investigación Descriptiva, además es transversal, considerando que la recolección de información fue a tiempo determinado de la compañía.

##### **Nivel de investigación**

Su estudio fue de nivel correlacional, teniendo en cuenta la correspondencia existente entre las variables materia de estudio o sea entre satisfacción laboral con gestión administrativa en la empresa.

##### **Diseño de investigación**

El diseño de indagación es no experimental, teniendo en cuenta que no consentirá el manipuleo de las variables, conservando la estabilidad básica de

las mismas pasando de la utilización de observaciones como de documentos que se obtenga.

### **Enfoque de investigación**

Para el presente estudio fue de enfoque cuantitativo, en la medida que nos permitirá cuantificar como estimar en valores reales los efectos que se obtengan en el desarrollo de variables existente, palpable, visible, medible.

## **3.2. POBLACION Y MUESTRA**

### **3.2.1 Población**

Para el desarrollo de la investigación consideramos que nuestra población estuvo compuesta por la empresa redondos, pero teniendo en cuenta a los centros de producción ubicados en la provincia de Huaura para ello se tendrá a 145 personas entre directivos, jefes de unidades y colaboradores además de profesionales a prueba de expertos en asuntos de satisfacción laboral y gestión administrativa.

### **3.2.2 Muestra**

En el desarrollo de la presente investigación la muestra corresponde a un grupo de personas determinadas de acuerdo con la población seleccionada. Por lo que el tamaño de la muestra estará constituido por 105 individuos como directivos, jefes, colaboradores como profesionales a prueba de expertos, para lo cual utilizaremos la fórmula de muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, cuando se trata de una población finita o conocida, la cual se

detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

De dónde:

**n**= Tamaño de la muestra

**Z**= Valor de (1.96) confianza.

**p** = tasa por prevalencia objeto de estudio (0.50).

**q** = (1-p) = 0.50

**E**= Porción por falla 5%

**N**= Población

Entonces, remplazando formula tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (145)}{(0.05)^2 (145-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{139.258}{0.36 + 0.9604}$$

$$n = 105.46$$

$$n = 105$$

### **3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

#### **Cuestionario**

Instrumento que nos permitió obtener opinión de los individuos identificados en la muestra seleccionada con la finalidad de contrastar con las hipótesis, de la situación planteada.

#### **Encuestas**

Técnica que permitió obtener datos, información y opinión de encuestados en relación con satisfacción laboral, verificando su nivel de incidencia en la gestión administrativa de la compañía Redondos sociedad anónima.

#### **Análisis Documental.**

Técnica que ayudó en la recolección de datos, documentación la cual será analizada con relación a la satisfacción laboral y su incidencia en la gestión administrativa, los efectos que ello genera en los trabajadores de la empresa redondos sociedad anónima.

#### **Descripción de los instrumentos**

##### **Ficha bibliográfica:**

Instrumento que fue utilizado para el proceso selección y registro de los diferentes textos, monografías, revistas, periódicos, y trabajos a la cual se tenga acceso en el trabajo de campo, así mismo se recurrirá a información de Internet.

### **Guía de entrevista:**

Dicha herramienta fue preelaborada teniendo en cuenta las variables adoptadas como los indicadores determinados de manera que se pueda conseguir información importante de las personas seleccionadas de la muestra de manera aleatoria.

### **Ficha de encuesta:**

Instrumento que estuvo utilizada y preelaborada para su aplicación en el proceso de producción de información y documentación necesaria de manera que se pueda formular interrogaciones a la muestra seleccionada

### **Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos**

Del desarrollo de los instrumentos elaborados que serán puestos en consulta a profesionales con la experiencia requerida, se requiere que estos sean comprobados para determinar su confiabilidad, la aplicación de la encuesta (10) como piloto a 105 personas quienes serán determinados al azar entre la muestra determinada entre directivos empresarios, jefes de unidades, colaboradores y especialistas a prueba de expertos con la finalidad de comprobar la calidad de la información obtenida.

## **3.4. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION**

### **Técnicas de Análisis**

Se emplearon las siguientes técnicas:

- Análisis documental

- Conciliación de datos
- Indagación
- Rastreo

### **Técnicas de Procesamiento de Datos**

El trabajo de investigación permitirá el procesamiento de los datos que se obtengan de las diferentes fuentes bibliográficas por medio de la utilización de diversas técnicas como:

- Ordenamiento y clasificación
- Registro manual
- Análisis documental
- Tabulación de Cuadros con porcentajes
- Comprensión de gráficos
- Concordancia de datos

Proceso Computarizado con SPSS (Statistical Package for Social Sciences), Versión 25.0 del modelo de correlación de Pearson y nivel de confianza del 95%.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. ANALISIS DE RESULTADOS**

El estudio realizado permitió la revisión de datos y documentación sobre lo cual llegamos a diversas conclusiones, entre ellas está la aplicación adecuada en reclutamiento y selección de personal adecuado para asumir las plazas o cargos que estén debidamente identificados con un perfil de cargos, de tal forma que el personal capacitado asuma dicha función, además se propone la evaluación interna como mecanismo de asenso de los servidores capacitados y orienten a nuevos retos en el trabajo empresarial, el trabajo en equipo practica importante que permite la participación de cada uno con sus conocimientos adquiridos en la practica y aportar al mejorar actividades; dichas acciones están orientadas a la satisfacción del personal en periodo de pandemia en la cual se enfrentan a diferentes secuelas como estrés, y otros que generan dificultades de salud para asumir con destreza sus funciones, por ello se coincide que el nivel jerárquico de la empresa debe de contar con jefe de recursos industriales o de recursos humanos que cuente con la capacidad de dialogar con cada unió d ellos trabajadores de manera que puede advertir la presencia de diversas secuelas, que no permiten e desarrollo correcto de sus actividades.

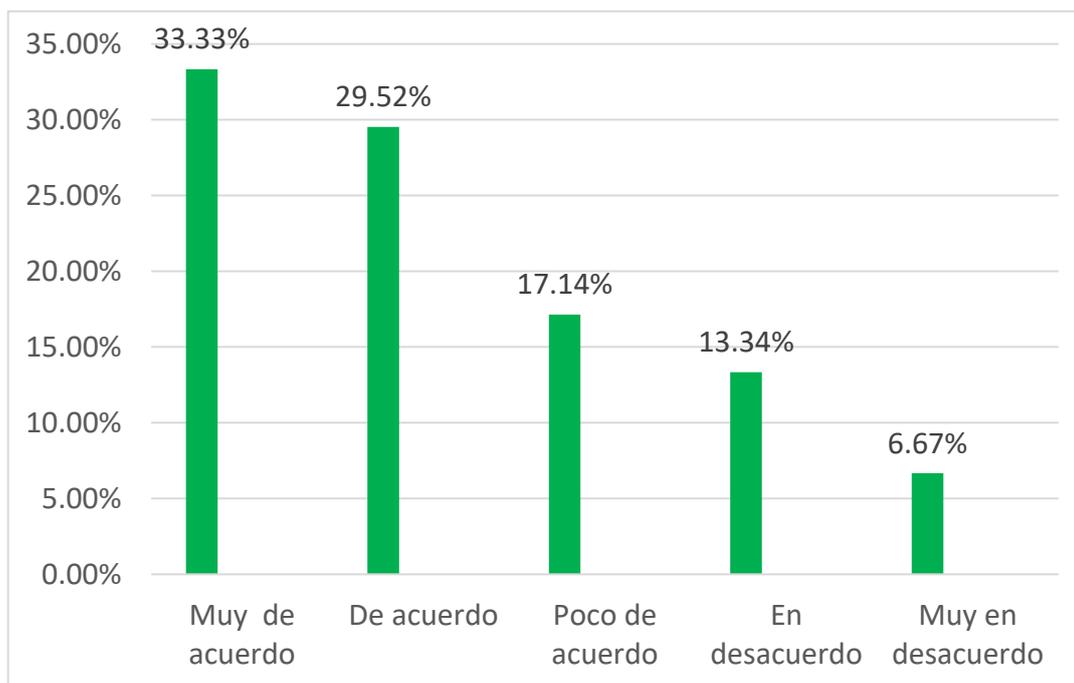
#### 4.1.1. AMBIENTE LABORAL

*Tabla 1*

El ambiente laboral incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>a.</b> Muy de acuerdo	35	33.33	33.33	33.33
<b>b.</b> De acuerdo	31	29.52	29.52	62.85
<b>c.</b> Poco de acuerdo	18	17.14	17.14	79.99
<b>d.</b> En desacuerdo	14	13.33	13.34	93.33
<b>e.</b> Muy en desacuerdo	07	6.66	6.67	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



**Figura 1.** El ambiente laboral incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima

## INTERPRETACIÓN

De la exposición de acuerdo a la gráfica que precede las consecuencias de la encuesta han expresado, que 33.33% declararon estar muy de acuerdo que el ambiente laboral incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima; el 29.52% reconocieron estar de acuerdo, no obstante un 17.14% consideraron estar poco de acuerdo, pero inversamente un 13.34% pensaron estar en desacuerdo, finalmente un 6.67% registraron estar muy en desacuerdo que el ambiente laboral incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima

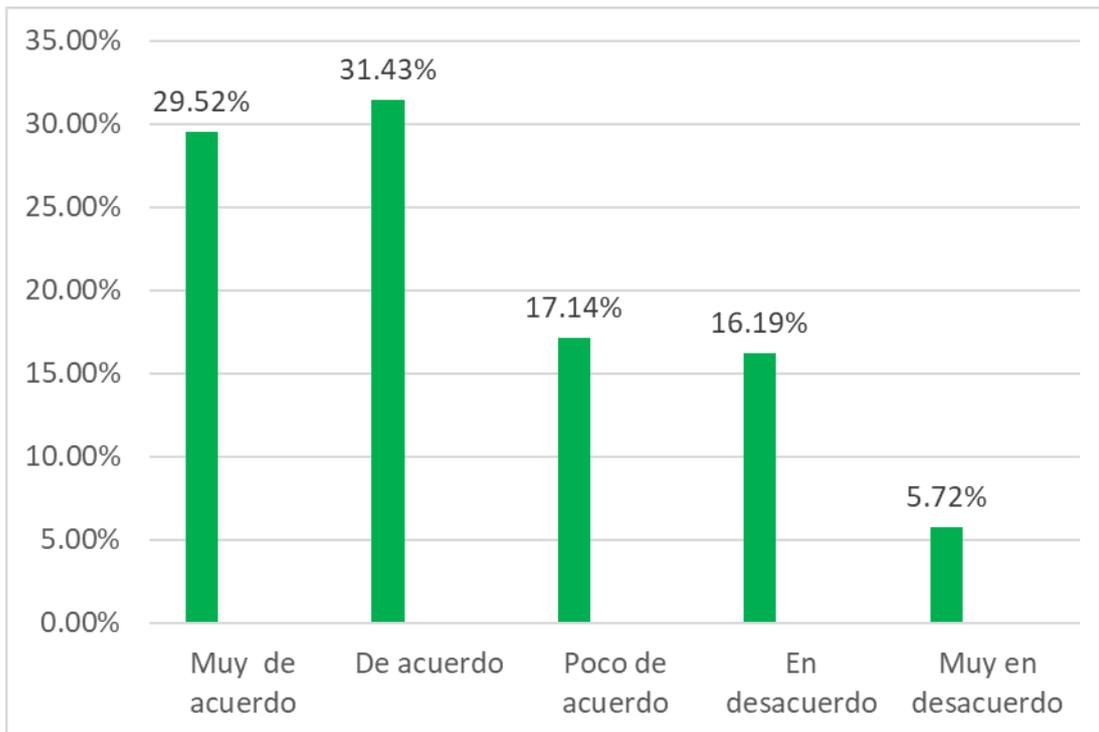
#### 4.1.2. CAPACITACION Y PROMOCION

Tabla 2

La capacitación y promoción incide en gestión administrativa en la empresa  
Redondos sociedad anónima

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	31	29.52	29.52	29.52
b. De acuerdo	33	31.42	31.43	60.95
c. Poco de acuerdo	18	17.14	17.14	78.09
d. En desacuerdo	17	16.19	16.19	94.28
e. Muy en desacuerdo	06	5.71	5.72	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>99.97</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



**Figura 2.** La capacitación y promoción incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima

## INTERPRETACIÓN

De la indagación al proceso de respuestas a preguntas las cuales se muestran en grafica que antecede, es necesario indicar un 29.52% opinaron estar muy de acuerdo que la capacitación y promoción incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima; el 31.43% opinaron estar de acuerdo, un 17.14% respondieron estar poco de acuerdo, contrariamente 16.19% manifestaron estar en desacuerdo, finalmente el 5.72% opinaron estar muy en desacuerdo que la capacitación y promoción incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima.

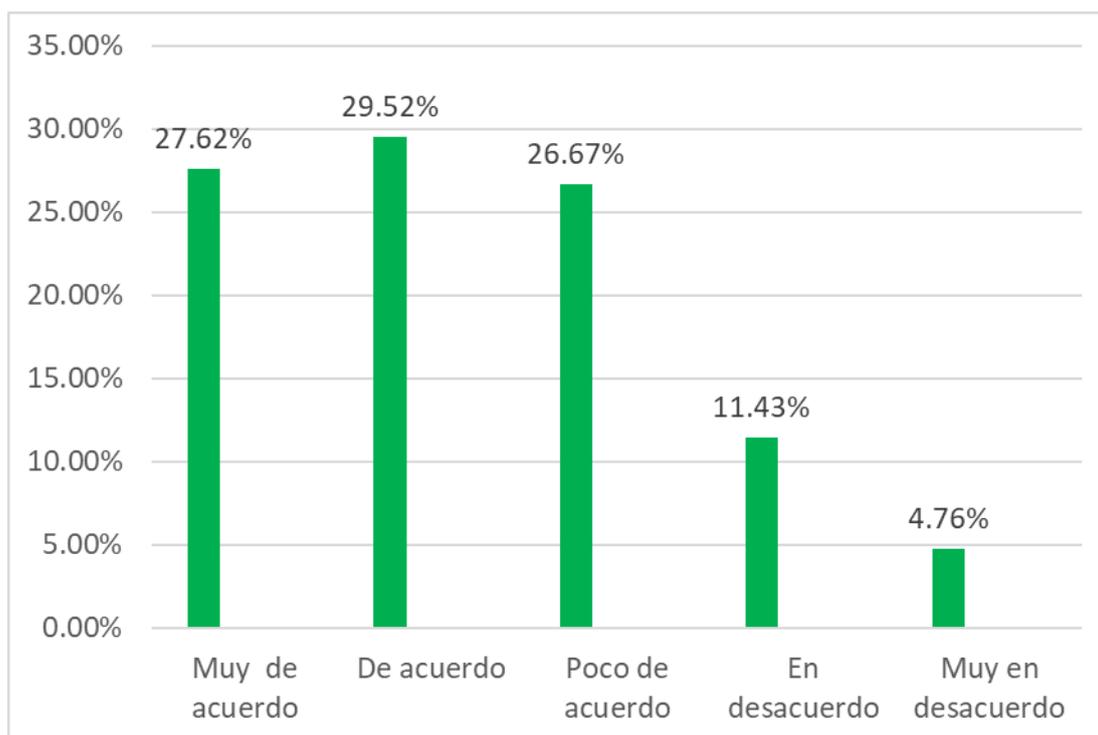
### 4.1.3. METODO DE TRABAJO

Tabla 3

El método de trabajo en equipo incide en la gestión administrativa de trabajadores de la empresa redondos sociedad anónima

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	29	27.61	27.62	27.62
b. De acuerdo	31	29.52	29.52	57.14
c. Poco de acuerdo	28	26.66	26.67	83.81
d. En desacuerdo	12	11.42	11.43	95.24
e. Muy en desacuerdo	05	4.76	4.76	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>99.97</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



**Figura 3.** El método de trabajo en equipo incide en la gestión administrativa de trabajadores de la empresa redondos sociedad anónima

## INTERPRETACIÓN

De la interrogación expresada logramos estimar de respuestas obtenidas como se manifiestan en grafica que precede es necesario indicar un 27.62% consideraron estar muy de acuerdo que el método de trabajo en equipo incide en la gestión administrativa de trabajadores de la empresa redondos sociedad anónima; el 29.52% opinaron estar de acuerdo, un 26.67% respondieron estar poco de acuerdo, contrariamente 11.43% manifestaron estar en desacuerdo, finalmente el 4.76% opinaron estar muy en desacuerdo que el método de trabajo en equipo incide en la gestión administrativa de trabajadores de la empresa redondos sociedad anónima.

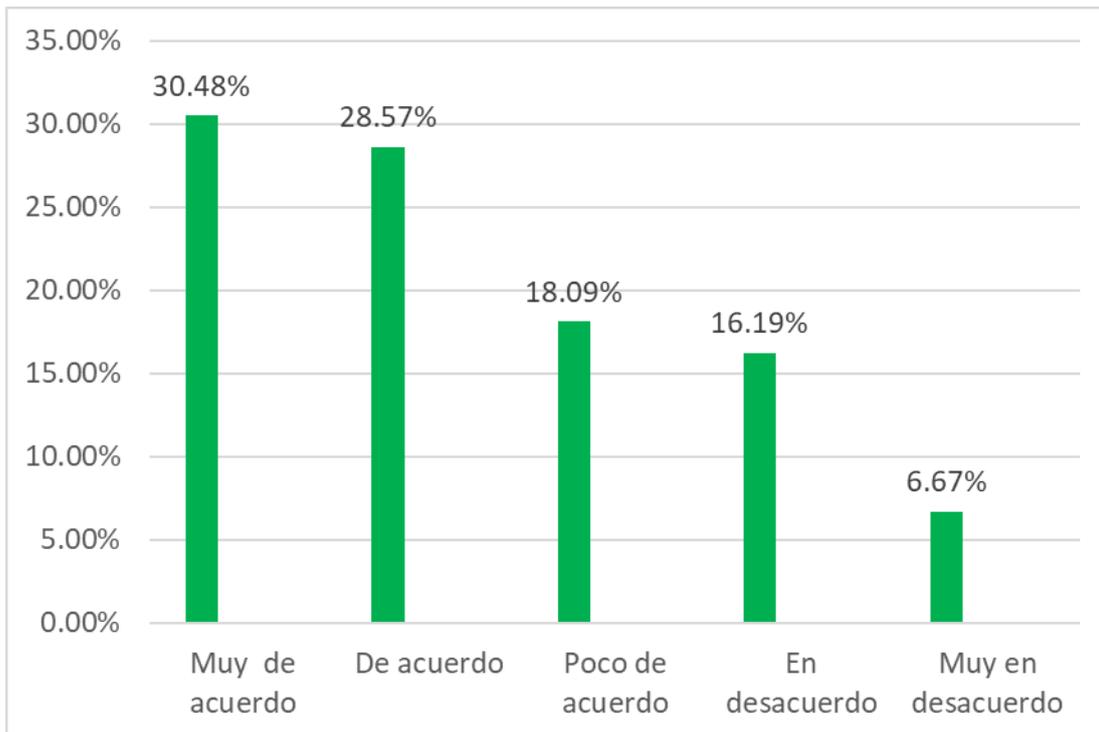
#### 4.1.4. INCENTIVO ECONOMICO

Tabla 4

El indicador de incentivo económico incide en la gestión administrativa en tiempo de covid-19 en empresa redondos sociedad anónima

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	32	30.47	30.48	30.48
b. De acuerdo	30	28.57	28.57	59.05
c. Poco de acuerdo	19	18.09	18.09	77.14
d. En desacuerdo	17	16.19	16.19	93.33
e. Muy en desacuerdo	07	6.66	6.67	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



**Figura 4.** El indicador de incentivo económico incide en la gestión administrativa en tiempo de covid-19 en empresa redondos sociedad anónima

## INTERPRETACIÓN

Tal como conseguimos exponer a través de la gráfica que antecede nos permite señalar como, el 30.48% razonaron estar muy de acuerdo, que el indicador de incentivo económico incide en la gestión administrativa en tiempo de covid-19 en empresa redondos sociedad anónima; un 28.57% consideraron estar de acuerdo, el 18.09% consideraron estar poco de acuerdo, pero contrariamente el 16.19% consideraron estar en desacuerdo, finalmente el 6.67% consideraron estar muy en desacuerdo que el indicador de incentivo económico incide en la gestión administrativa en tiempo de covid-19 en empresa redondos sociedad anónima.

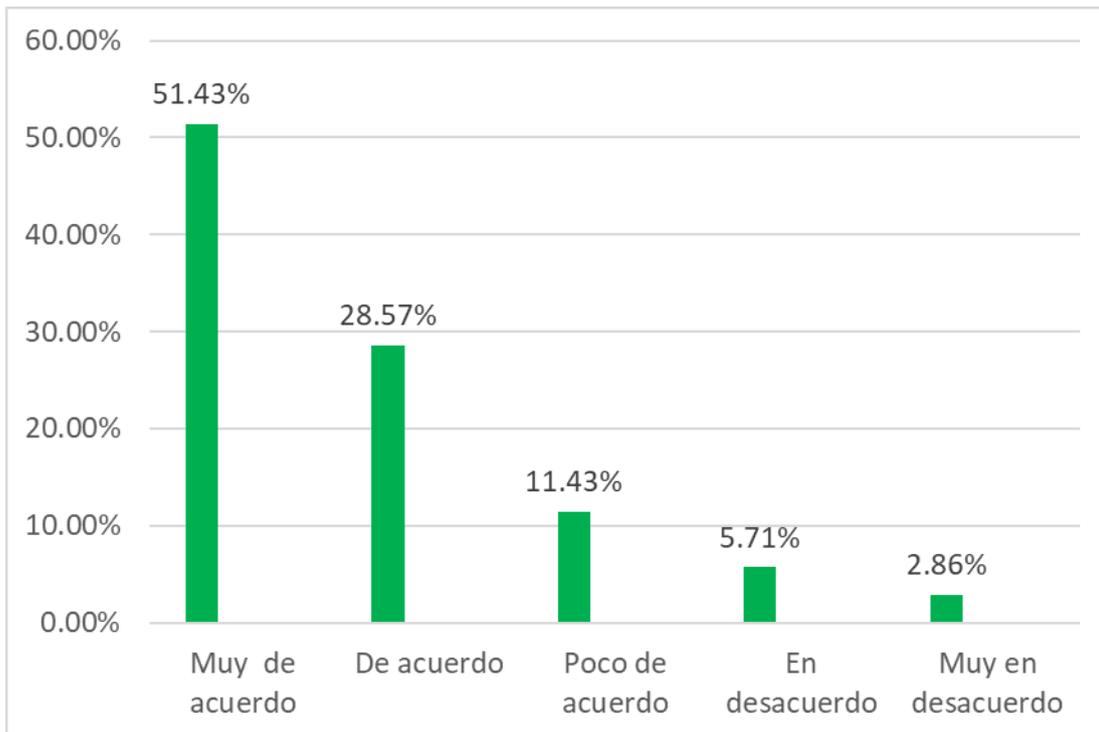
#### 4.1.5. SATISFACCION LABORAL

Tabla 5

La satisfacción laboral incide positivamente en la gestión administrativa en los trabajadores de compañía redondos sociedad anónima

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	54	51.42	51.43	51.43
b. De acuerdo	30	28.57	28.57	80.00
c. Poco de acuerdo	12	11.42	11.43	91.43
d. En desacuerdo	06	5.71	5.71	97.14
e. Muy en desacuerdo	03	2.85	2.86	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



**Figura 5.** La satisfacción laboral incide positivamente en la gestión administrativa en los trabajadores de compañía redondos sociedad anónima

## INTERPRETACIÓN

Tal como evidenciamos de lo mencionado en soluciones a preguntas expresadas en gráfica, precedentemente expuesta, expresa como un 51.43% consideraron muy de acuerdo que la satisfacción laboral incide positivamente en la gestión administrativa en los trabajadores de compañía redondos sociedad anónima; el 28.57% manifestaron estar de acuerdo; el 11.43% consideraron estar poco de acuerdo, sin embargo inversamente el 5.71% respondieron estar en desacuerdo, al culminar un 2.86% respondieron estar muy en desacuerdo que la satisfacción laboral incide positivamente en la gestión administrativa en los trabajadores de compañía redondos sociedad anónima.

#### 4.1.6. PROGRAMACION

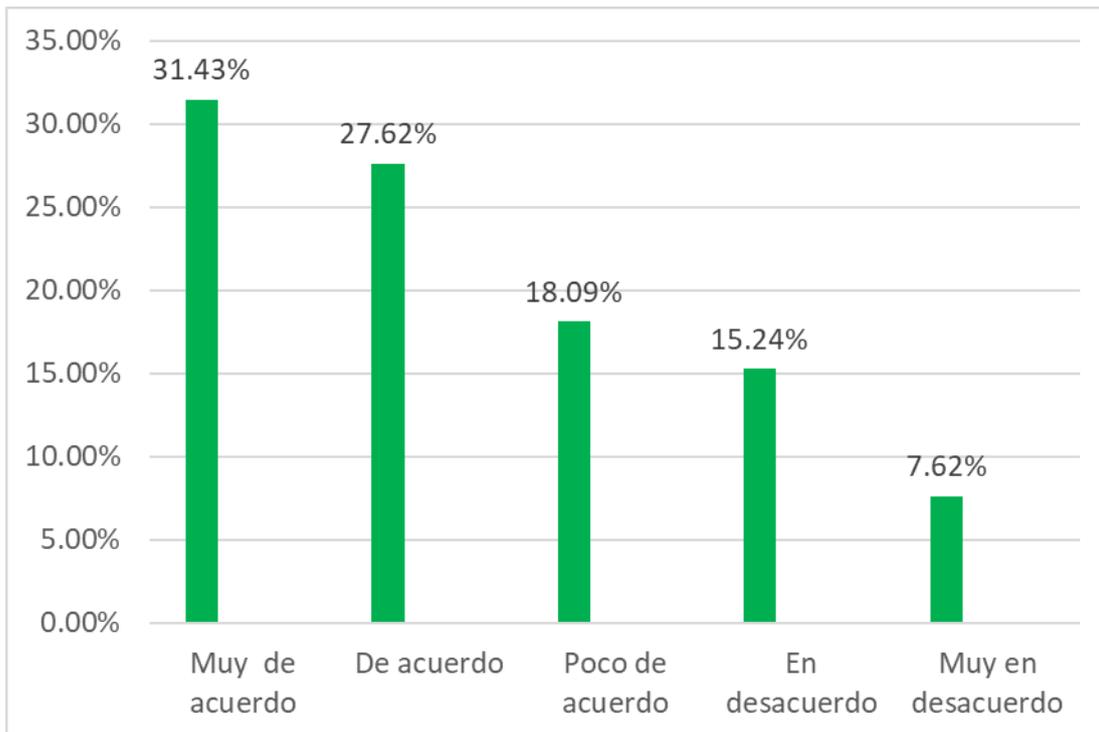
Tabla 6

La programación para proceso de reclutamiento de personal en compañía

Redondos sociedad anónima

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>a.</b> Muy de acuerdo	33	31.42	31.43	31.43
<b>b.</b> De acuerdo	29	27.61	27.62	59.05
<b>c.</b> Poco de acuerdo	19	18.09	18.09	77.14
<b>d.</b> En desacuerdo	16	15.23	15.24	92.38
<b>e.</b> Muy en desacuerdo	08	7.61	7.62	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



**Fuente 6.** La programación para proceso de reclutamiento de personal en compañía Redondos sociedad anónima

## INTERPRETACIÓN

De las contestaciones obtenidas a respuestas las cuales se muestran en la gráfica que antecedente en función a incógnitas esbozadas, conseguimos señalar como un 31.43% opinaron estar muy de acuerdo que la programación para proceso de reclutamiento de personal en compañía Redondos sociedad anónima; un 27.62% opinaron estar de acuerdo, un 18.09% opinaron estar poco de acuerdo; sin embargo de manera contrariamente el 15.24% opinaron estar en desacuerdo que la programación para proceso de reclutamiento de personal en compañía Redondos sociedad anónima y un 7.62% respondieron estar muy en desacuerdo.

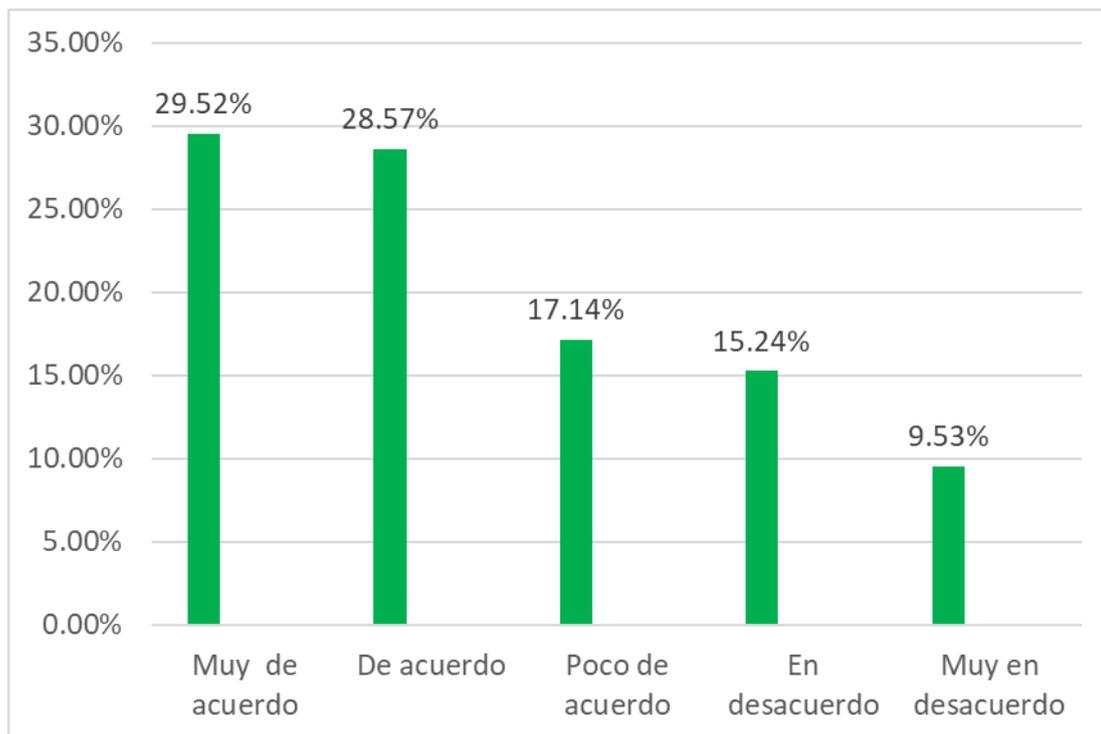
#### 4.1.7. ANALISIS DE PUESTOS

Tabla 7

Se realiza el análisis de puestos para el contrato de personal en la compañía redondos sociedad anónima

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	31	29.52	29.52	29.52
b. De acuerdo	30	28.57	28.57	58.09
c. Poco de acuerdo	18	17.14	17.14	75.23
d. En desacuerdo	16	15.23	15.24	90.47
e. Muy en desacuerdo	10	9.52	9.53	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



**Figura 7.** Se realiza el análisis de puestos para el contrato de personal en la compañía redondos sociedad anónima

## INTERPRETACIÓN

Como logramos observar los resultados procedentes de interrogación expresada que se describen en la gráfica precedente, podemos señalar que el 29.52% consideraron estar muy de acuerdo, que se realiza el análisis de puestos para el contrato de personal en la compañía redondos sociedad anónima; el 28.57% consideraron estar de acuerdo, un 17.14% consideraron estar poco de acuerdo; sin embargo contradictoriamente el 15.24% consideraron estar en desacuerdo, finalmente el 9.53% consideraron estar muy en desacuerdo que se realiza el análisis de puestos para el contrato de personal en la compañía redondos sociedad anónima

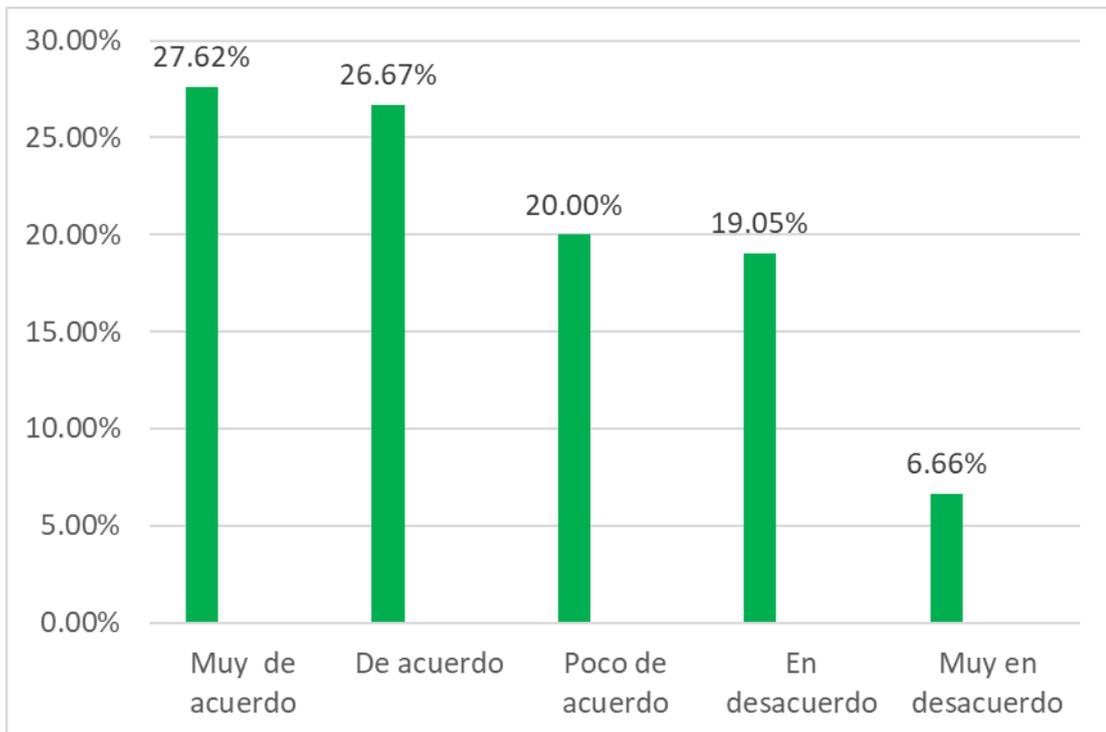
#### 4.1.8. SELECCIÓN DE PERSONAL

Tabla 8

En proceso de selección de personal se considera el indicador requisito intelectual para el contrato de personal en Redondos sociedad anónima

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	29	27.61	27.62	27.62
b. De acuerdo	28	26.66	26.67	54.29
c. Poco de acuerdo	21	20.00	20.00	74.29
d. En desacuerdo	20	19.04	19.05	93.34
e. Muy en desacuerdo	07	6.66	6.66	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



**Figura 8.** En proceso de selección de personal se considera el indicador requisito intelectual para el contrato de personal en Redondos sociedad anónima

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los hechos de recopilación de ordenamientos a incógnitas desarrolladas y mencionadas en gráfica, muestra como un 27.62% calificaron estar muy de acuerdo que en proceso de selección de personal se considera el indicador requisito intelectual para el contrato de personal en Redondos sociedad anónima; el 26.67% consideraron estar de acuerdo; un 20.00% respondieron estar poco de acuerdo; sin embargo contrariamente el 19.05% consideraron estar en desacuerdo; finalmente un 6.66% opinaron estar muy en desacuerdo que en proceso de selección de personal se considera el indicador requisito intelectual para el contrato de personal en Redondos sociedad anónima.

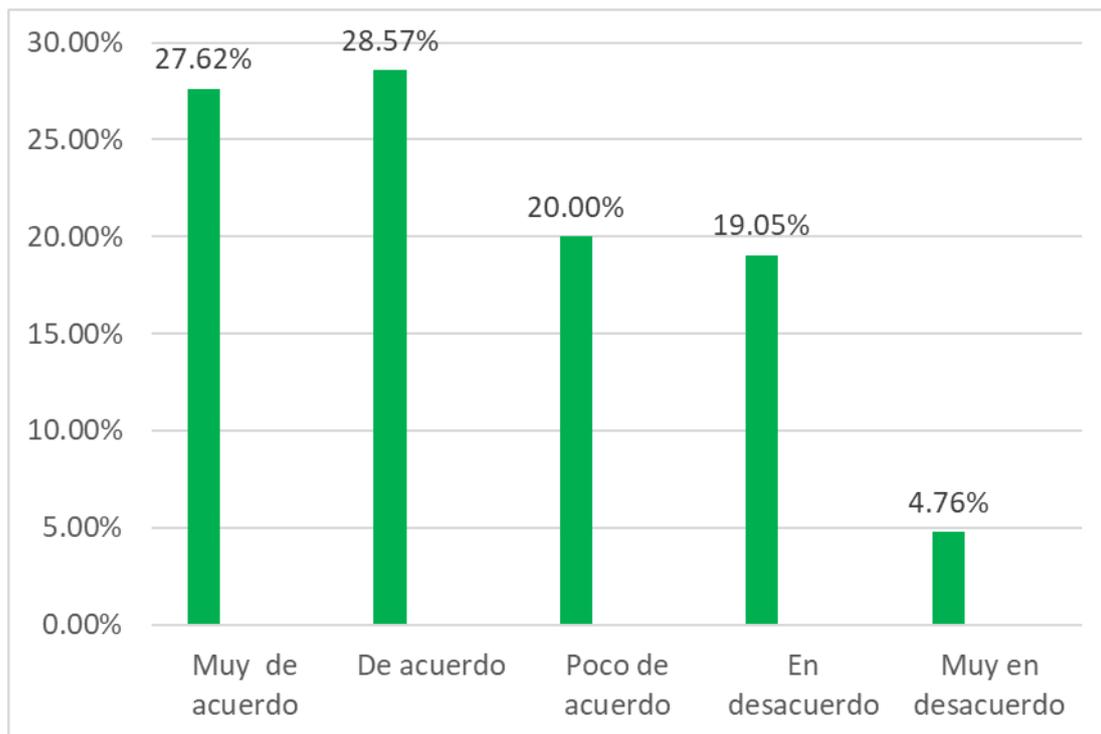
#### 4.1.09 VALUACION DE PERSONAL

**Tabla 9**

Se realiza la valuación del personal para ser contratado a plazas establecidas en la gestión administrativa de compañía redondos sociedad anónima

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	29	27.61	27.62	27.62
b. De acuerdo	30	28.57	28.57	56.19
c. Poco de acuerdo	21	20.00	20.00	76.19
d. En desacuerdo	20	19.04	19.05	95.24
e. Muy en desacuerdo	05	4.76	4.76	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



**Figura 9.** Los ingresos fiscales son los que realmente deben de ser recaudados de las empresas comerciales

## INTERPRETACIÓN

Como logramos evidenciar de las incógnitas expresadas en los cuestionarios y mencionados la gráfica que precede, señalamos como un 27.62% consideraron estar muy de acuerdo que se realiza la valuación del personal para ser contratado a plazas establecidas en la gestión administrativa de compañía redondos sociedad anónima; un 28.57% opinaron estar de acuerdo; un 20.00% opinaron estar poco de acuerdo; contradictoriamente el 19.05% reflexionaron estar en desacuerdo; finalmente el 4.76% opinaron estar muy en desacuerdo que se realiza la valuación del personal para ser contratado a plazas establecidas en la gestión administrativa de compañía redondos sociedad anónima

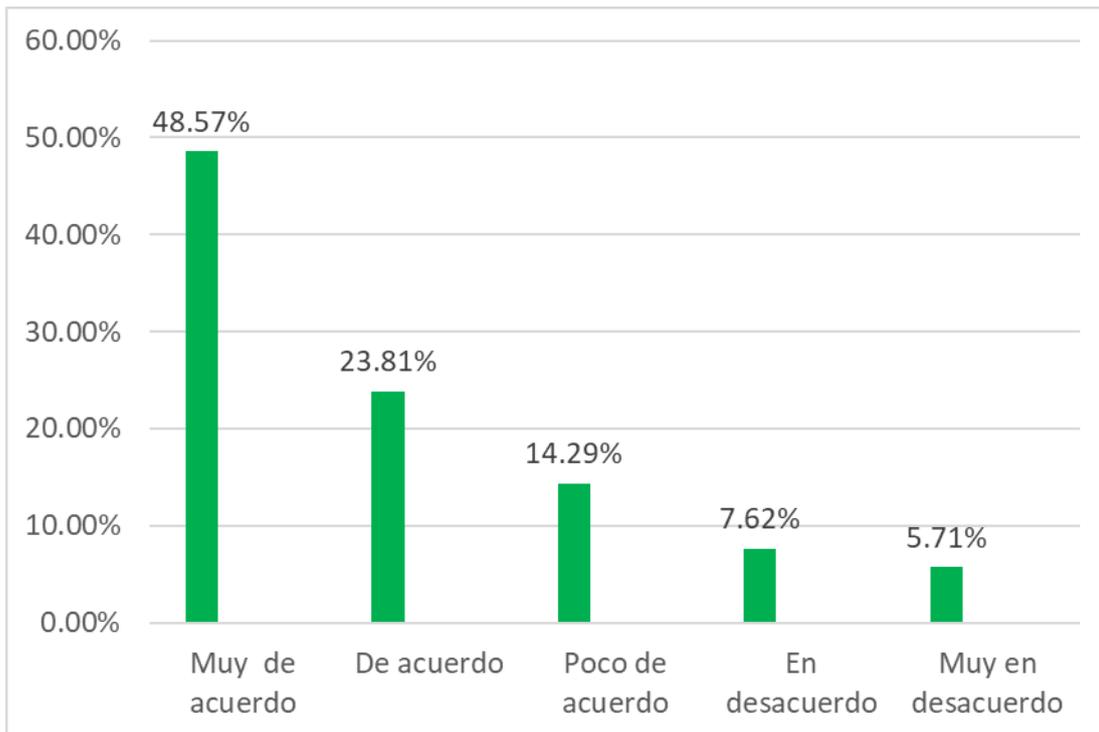
#### 4.1.10. GESTION ADMINISTRATIVA

Tabla 10

La gestión administrativa mejora atendiendo con la satisfacción laboral del personal en la empresa redondos sociedad anónima

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	51	48.57	48.57	48.57
b. De acuerdo	25	23.80	23.81	72.38
c. Poco de acuerdo	15	14.28	14.29	86.67
d. En desacuerdo	08	7.61	7.62	94.29
e. Muy en desacuerdo	06	5.71	5.71	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



**Figura 10.** La gestión administrativa mejora atendiendo con la satisfacción laboral del personal en la empresa redondos sociedad anónima

## INTERPRETACIÓN

Como alcanzamos ratificar las contestaciones a incógnitas desarrolladas se expresan la gráfica que antecede, en tal sentido indicamos que un 48.57% opinaron estar muy de acuerdo, que la gestión administrativa mejora atendiendo con la satisfacción laboral del personal en la empresa redondos sociedad anónima, un 23.81% consideraron estar de acuerdo, el 14.29% consideraron estar poco de acuerdo; pero contrariamente el 7.62% consideraron estar en desacuerdo, finalmente el 5.71% consideraron estar muy en desacuerdo que la gestión administrativa mejora atendiendo con la satisfacción laboral del personal en la empresa redondos sociedad anónima

## 4.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

### HIPÓTESIS A:

**H<sub>0</sub>:** El ambiente laboral, no incide de manera positiva en el reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos sociedad anónima.

**H<sub>1</sub>:** El ambiente laboral incide de manera positiva en el reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos sociedad anónima.

*Tabla 11*

Ambiente laboral incide de manera positiva en reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos sociedad anónima.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
<b>a.</b> Muy de acuerdo	10	16	8	2	1	35
<b>b.</b> De acuerdo	16	2	4	6	3	31
<b>c.</b> Poco de acuerdo	8	5	2	2	1	18
<b>d.</b> En desacuerdo	2	5	3	3	1	14
<b>e.</b> Muy en desacuerdo	1	3	1	1	1	07
<b>TOTAL</b>	35	31	18	14	07	105

*Nota: Elaboración propia*

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de categoría como falta por ideal I:  $\alpha = 0.05$ .

3.- Automatización en manera estadísticamente para prueba: El desplegar su método obtenemos:

$$= 0.25E-106$$

4.- Destreza computacional: Entregado un  $0.25E-106 < 0.05$ , no acepta  $H_0$ .

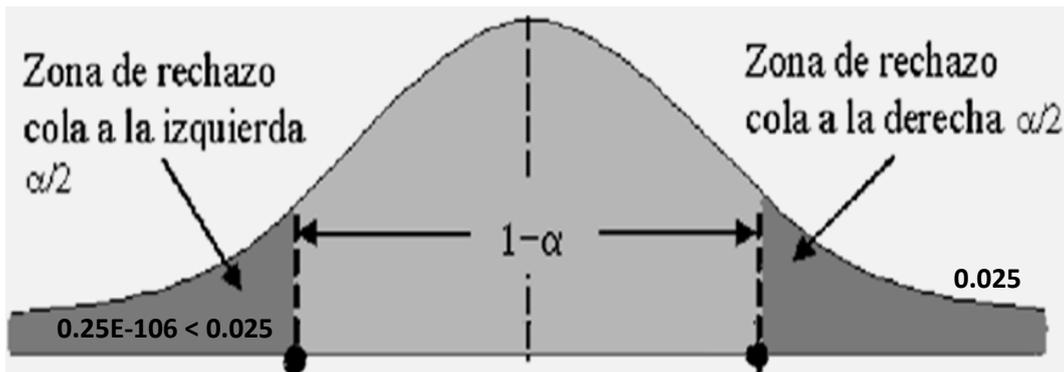


Figura 11. El ambiente laboral incide de manera positiva en el reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos sociedad anónima.

5.- **Conclusión:** de lo expuesto  $0.25 < 0.05$  no acepta  $H_0$ . En tal sentido se concluye, ambiente laboral incide de manera positiva en reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos sociedad anónima.

## HIPÓTESIS B:

**H<sub>0</sub>:** La capacitación y promoción, no incide en forma positiva en el análisis de puestos en tiempo de COVID19 en redondos sociedad anónima.

**H<sub>1</sub>:** La capacitación y promoción incide en forma positiva en el análisis de puestos en tiempo de COVID19 en redondos sociedad anónima.

Tabla 12

Capacitación y promoción incide en el análisis de puestos en tiempo de COVID19 en redondos sociedad anónima.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
<b>a.</b> Muy de acuerdo	1	18	6	5	1	31
<b>b.</b> De acuerdo	18	2	6	6	1	33
<b>c.</b> Poco de acuerdo	6	6	2	3	1	18
<b>d.</b> En desacuerdo	5	6	3	2	1	17
<b>e.</b> Muy en desacuerdo	1	1	1	1	2	6
<b>TOTAL</b>	31	33	18	17	6	105

Nota: Elaboración propia

### 1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de significancia como falta por ideal I:  $\alpha = 0.05$ .

3.- Automatización en forma estadística para ensayo: El desplegando técnica obtenemos:

$$= 0.12E-92$$

4.- **Habilidad computacional:** Entregado un  $0.12E-106 < 0.05$ , no acepta  $H_0$ .

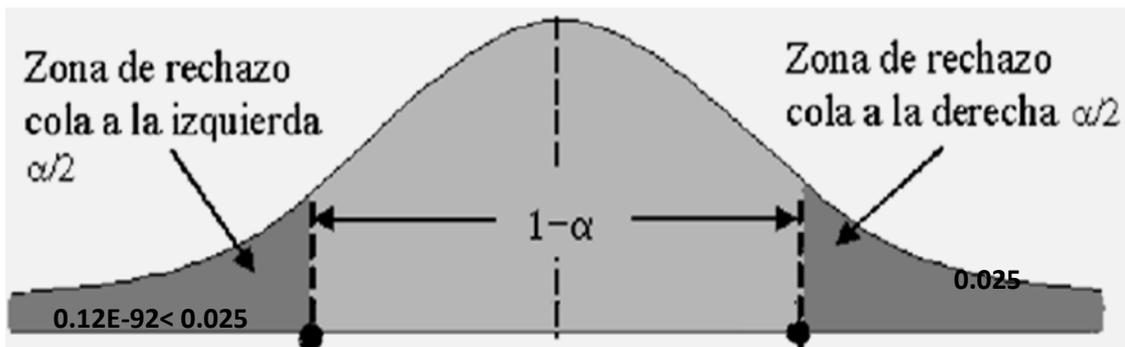


Figura 12. Capacitación y promoción inciden en análisis de puestos en tiempo de COVID19 en redondos sociedad anónima.

5.- **Conclusión:** Expresamos  $0.12 < 0.05$ , no acepta  $H_0$ . Se expresa, como la capacitación y promoción incide en forma positiva en el análisis de puestos en tiempo de COVID19 en redondos sociedad anónima.

## HIPÓTESIS C:

**H<sub>0</sub>:** El trabajo en equipo, no incide en forma favorable para precisar el requisito intelectual de personal en tiempo de COVID-19 redondos sociedad anónima.

**H<sub>1</sub>:** El trabajo en equipo incide en forma favorable para precisar el requisito intelectual de personal en tiempo de COVID-19 redondos sociedad anónima.

Tabla 13

Trabajo en equipo incide en precisar el requisito intelectual de personal en tiempo de COVID-19 redondos sociedad anónima.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a. Muy de acuerdo	2	22	5	4	1	29
b. De acuerdo	22	2	4	2	1	31
c. Poco de acuerdo	5	4	14	2	1	28
d. En desacuerdo	2	2	4	3	1	12
e. Muy en desacuerdo	1	1	1	1	1	5
<b>TOTAL</b>	29	31	28	12	5	105

Nota: Elaboración propia

### 1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de significancia en falla por ideal I:  $\alpha = 0.05$ .

3.- Automatización de manera estadística para prueba: El

desplegar su método obtenemos:

$$= 0.63E-92$$

4.- **Habilidad computacional:** Entregado un  $0.63E-106 < 0.05$ , no acepta

**H<sub>0</sub>.**

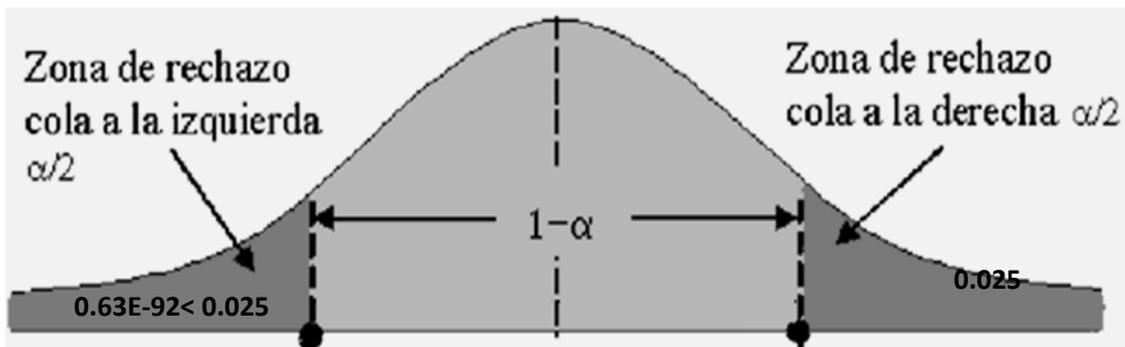


Figura 13. Trabajo en equipo incide en precisar requisito intelectual de personal en tiempo de COVID-19 redondos sociedad anónima.

5.- **Conclusión:** A manera de  $0.63 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$ . Por lo que se concluye, el trabajo en equipo incide en forma favorable para precisar el requisito intelectual de personal en tiempo de COVID-19 redondos sociedad anónima.

## HIPÓTESIS D:

**H<sub>0</sub>:** El incentivo remunerativo, no incide de forma positiva en la valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima.

**H<sub>1</sub>:** El incentivo remunerativo incide de forma positiva en la valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima.

Tabla 14

Incentivo remunerativo incide en la valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a. Muy de acuerdo	3	19	5	4	1	32
b. De acuerdo	19	2	4	4	1	30
c. Poco de acuerdo	5	4	4	4	2	19
d. En desacuerdo	4	4	4	3	2	17
e. Muy en desacuerdo	1	1	2	2	1	7
<b>TOTAL</b>	32	30	19	17	7	105

*Nota: Elaboración propia*

### 1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Grado en importancia como falta por ideal I:  $\alpha = 0.05$ .

3.- Cómputo en forma estadísticamente para ensayo: El

desplegar su método obtenemos:

$$= 0.03E-108$$

4.- Disposición computacional: Entregado un  $0.03E-106 < 0.05$ , no acepta

**Ho.**

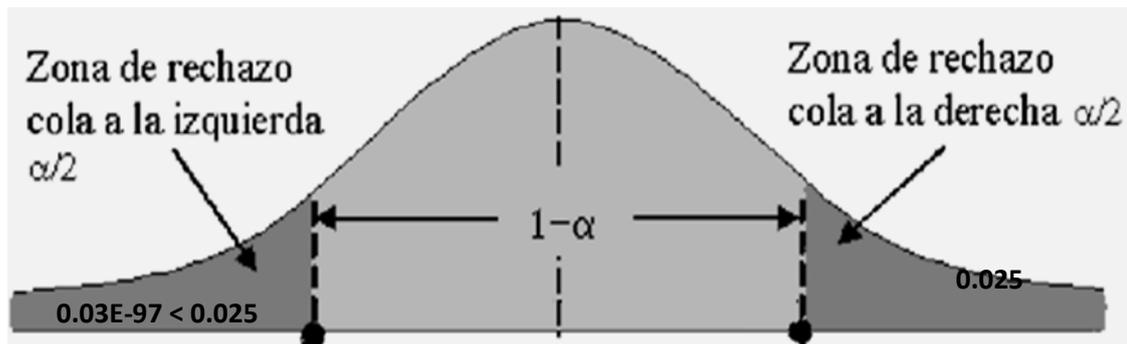


Figura 14. Incentivo remunerativo incide en valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima.

5.- **Conclusión:** Así que  $0.03 < 0.05$ . Rechaza  $H_0$ . En tal sentido se concluye, el incentivo remunerativo incide de forma positiva en la valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima.

## HIPÓTESIS GENERAL:

**H<sub>0</sub>:** La satisfacción laboral, no incide de manera positiva en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020.

**H<sub>1</sub>:** La satisfacción laboral incide de manera positiva en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020.

*Tabla 15*

Satisfacción laboral incide en administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a. Muy de acuerdo	21	27	3	2	1	54
b. De acuerdo	27	2	3	1	1	30
c. Poco de acuerdo	3	3	3	2	1	12
d. En desacuerdo	2	1	2	1	0	6
e. Muy en desacuerdo	1	1	1	0	0	3
<b>TOTAL</b>	54	30	12	6	3	105

*Nota: Elaboración propia*

### 1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Grado en importancia como falta por ideal I:  $\alpha = 0.05$ .

3.- Cómputo en forma estadísticamente para ensayo: El

desplegar su método obtenemos:

$$= 0.60E-106$$

4.- Disposición computacional: Entregado un  $0.60E-106 < 0.05$ , no acepta

$H_0$ .

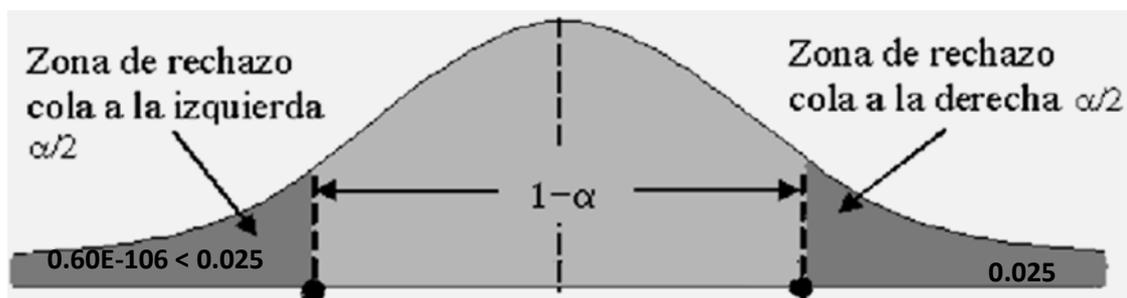


Figura 15. Satisfacción laboral incide en administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020.

5.- **Conclusión:** Así que  $0.60 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$ . En tal sentido, se concluye la satisfacción laboral incide de manera positiva en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSION**

#### **5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Las opiniones vertidas por diferentes autores como especialistas en el contexto nacional como internacional en los procesos de reclutamiento y selección de personal para corporaciones, coinciden que dichos actos deben de ser debidamente planificados que permita contar con un perfil cada puesto a ser convocada, de manera que permita seleccionar a personal que reúna las condiciones necesarias para la empresa, sin embargo también hemos podido observar que ciertos autores consideran que es preferible realizar concursos internos como mecanismos de incentivo y promoción de aquellos colaboradores que en el tiempo se han perfeccionado, o capacitado para asumir nuevos retos en la empresa, situaciones que en cierta forma se coincide en el entendimiento que las labores presentadas forman parte de lo que se conoce como gestión administrativa, orientada a la búsqueda de una mejor y mayor satisfacción del personal que labora para para la empresa, así mismo evaluar los niveles de rendimiento como del ambiente laboral aplicando la cultura de trabajo en equipo, de manera que no se descuide los problemas de orden personal de cada colaborador con la finalidad que sus capacidades intangibles sean desarrolladas de mejor manera en beneficio del trabajador como de la empresa. Finalmente consideramos que existe coincidencia en cuanto a la tener cuidado en la satisfacción de colaborades por cuanto ello redundara en beneficio de la empresa para el logro de sus objetivos.

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1. CONCLUSIONES**

##### **Primera conclusión**

Del análisis, revisión de documentación puesta a prueba se confirma, que el ambiente laboral incide de manera positiva en el reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos sociedad anónima.

##### **Segunda conclusión**

Del estudio a información y datos consideradas a prueba se aprueba, la capacitación y promoción incide en forma positiva en el análisis de puestos en tiempo de COVID19 en redondos sociedad anónima.

##### **Tercera conclusión**

De la comparación entre hipótesis con diligencias ejecutadas se pudo demostrar, que el trabajo en equipo incide en forma favorable para precisar el requisito intelectual de personal en tiempo de COVID-19 redondos sociedad anónima.

#### **Cuarta conclusión**

En el proceso de reconocimiento de documentación como prueba ejecutada se demostró, el incentivo remunerativo incide de forma positiva en la valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima.

#### **Conclusión General**

Finalmente, como producto del análisis de datos y documentación se concluye, la satisfacción laboral incide de manera positiva en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

### **Primera recomendación**

Que empresarios, administradores responsables de recursos humanos tengan en cuenta el clima laboral, considerando que incide de manera positiva en el reclutamiento del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos sociedad anónima

### **Segunda recomendación**

Que administradores como contadores deberán de programar capacitación y promoción a nivel general y específica considerando que incide favorablemente en el análisis de puestos en tiempo de COVID19 en redondos sociedad anónima.

### **Tercera recomendación**

Que administradores como contables y colaboradores deberá de aplicar permanentemente el trabajo en equipo considerando que permite obtener la capacidad intelectual del personal en tiempo de COVID-19 redondos sociedad anónima.

### **Cuarta recomendación**

Empresarios, Administradores convendrán realizar presupuestos pertinentes para incentivo remunerativo a sus colaboradores teniendo en cuenta que incide en forma positiva en la valuación del personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima.

### **Recomendación General**

En conclusión, empresarios, Administradores, desarrollaran acciones que permitan tener en cuenta satisfacción laboral del personal, considerando que es importante para mejorar los niveles de gestión administrativa del personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020.

## REFERENCIAS

### FUENTES DE INFORMACION

#### 7.1. Fuentes Documentales

Coronel Gonzales, Cristina Milagros (2020) tesis: *Felicidad y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos en el contexto del COVID-19*, en Universidad Cesar Vallejo Lima-Perú.

Escobar Zambrano, Juana María (2021) tesis: *Evaluación del Desempeño en tiempos de COVID-19 y su incidencia en el rendimiento laboral de colaboradores administrativos de la Comercializadora de Agroquímicos de la Ciudad de Guayaquil-Ecuador*.

Gástelo, Hidalgo, Perla Karina (2017) tesis: *La administración de personal y su relación con satisfacción laboral de servidores administrativos de Universidad Nacional Amazónica. Puerto Maldonado – Perú*.

Huidobro Cárdenas, Miriam Mavel (2020) Tesis: *Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19 Lima*. Universidad Cesar Vallejo.

Pardo, C. (2017). *Incidencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de comercialización de productos diversos*. (Tesis de Título Profesional). Guayaquil: Universidad Católica De Santiago De Guayaquil.

Pastor Cacha, Miguel Angel (2020) en la Tesis: *La motivación de colaboradores y su influencia en satisfacción del cliente en Hotel Angel, Tingo María – Huánuco – Perú.*

Rojas Diaz, Nelly Vanessa (2020) tesis: *Satisfacción laboral y calidad de cuidado de enfermería en tiempo de Covid-19. Servicio de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray.* Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú.

Vargas Ramos, Iris Nair (2020) tesis: *Importancia de la satisfacción laboral en empresas.* Universidad Privada de la selva peruana. Iquitos – Perú.

Valdivieso, D. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal.* Ecuador Universidad Central Del Ecuador.

## **7.2. Fuentes Bibliográficas**

Cuba H, Endira A. (2020) *Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional sede Lima* Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú.

Guerrero, M. (2020). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio - Guayaquil.* Lima - Perú.

Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. (2020) Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *J Nurs Manag.* 28(5):1002-9

- Martín, E. (2020). Sincro.com.es. Consultado el 23 de mayo de 2020, de <https://sincro.com.es/blog/actualidad-laboral/asi-queda-el-derecho-deadaptacion-del-horario-y-reduccion-de-jornada-por-coronavirus/>
- Paredes Alfaro, L. A. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.* Quito, Tesis. Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión. Quito Ecuador.
- Patrón Cortés, R. M. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio comparativo en una empresa con operación global.* Anáhuac Journal, 13(2), 9–26. Retomado de: <http://021000vcm.y.http.web.b.ebscohost.com.proxy.ecci.edu.co:8080/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=654b7e1c-44de-4b27-b949-d21309d64e0f%40sessionmgr102>
- Rodríguez, A., Gómez, P., & Dios del, R. (2017). *Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias.* Enfermería Global (47), 369-383.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano.* (1a ed.). Lima - Perú: Arco Iris S.R.L.

### **7.3 Fuentes Electrónicas**

<http://www.aempresarial.com/servicios/revista/>

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10389>

<http://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11980>

<http://hdl.handle.net/10644/5103>

[www.intosai.org/es/actualidades.html](http://www.intosai.org/es/actualidades.html)

## ANEXO 1

### INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

#### ENCUESTA:

La presente técnica que se presenta es el Cuestionario correspondiente al trabajo de investigación denominado: **SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN TIEMPO DE COVID-19 EN REDONDOS SOCIEDAD ANÓNIMA 2020**, Con relación a *dicho trabajo se pide que tenga a bien marcar con un aspa (X) la alternativa que según su criterio conteste la pregunta que se formula. Se agradece de antemano por su colaboración.*

1. ¿Considera Usted que el ambiente laboral incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima?
  - a. Muy desacuerdo ( )
  - b. En desacuerdo ( )
  - c. Indiferente ( )
  - d. De acuerdo ( )
  - e. Muy de acuerdo ( )
  
2. ¿En su opinión considera Usted que la capacitación y promoción incide en la gestión administrativa en la empresa Redondos sociedad anónima?
  - a. Muy desacuerdo ( )
  - b. Desacuerdo ( )
  - c. Indiferente ( )

d. De acuerdo ( )

e. Muy de acuerdo ( )

3. ¿Considera Usted que el método de trabajo en equipo incide en la gestión administrativa de trabajadores de la empresa redondos sociedad anónima?

a. Muy desacuerdo ( )

b. Desacuerdo ( )

c. Indiferente ( )

d. De acuerdo ( )

e. Muy de acuerdo ( )

4. ¿Considera usted que el indicador de incentivo económico incide en la gestión administrativa en tiempo de covid-19 en empresa redondos sociedad anónima?

a. Muy desacuerdo ( )

b. Desacuerdo ( )

c. Indiferente ( )

d. De acuerdo ( )

e. Muy de acuerdo ( )

5. ¿Considera Usted que la satisfacción laboral incide positivamente en la gestión administrativa en los trabajadores de compañía redondos sociedad anónima?

a. Muy desacuerdo ( )

b. Desacuerdo ( )

c. Indiferente ( )

- d. De acuerdo ( )
- e. Muy de acuerdo ( )

6. ¿En su opinión se cumple con la programación para proceso de reclutamiento de personal en compañía Redondos sociedad anónima?

- a. Muy desacuerdo ( )
- b. Desacuerdo ( )
- c. Indiferente ( )
- d. De acuerdo ( )
- e. Muy de acuerdo ( )

7. ¿Considera usted que se realiza el análisis de puestos para el contrato de personal en la compañía redondos sociedad anónima?

- a. Muy desacuerdo ( )
- b. Desacuerdo ( )
- c. Indiferente ( )
- d. De acuerdo ( )
- e. Muy de acuerdo ( )

8. ¿Considera usted que en proceso de selección de personal se considera el indicador requisito intelectual para el contrato de personal en Redondos sociedad anónima?

- a. Muy desacuerdo ( )
- b. Desacuerdo ( )

- c. Indiferente ( )
- d. De acuerdo ( )
- e. Muy de acuerdo ( )

**9.** ¿Considera Usted que se realiza la valuación del personal para ser contratado a plazas establecidas en la gestión administrativa de compañía redondos sociedad anónima?

- a. Muy desacuerdo ( )
- b. Desacuerdo ( )
- c. Indiferente ( )
- d. De acuerdo ( )
- e. Muy de acuerdo ( )

**10.** ¿En su opinión considera Usted que la gestión administrativa mejora atendiendo con la satisfacción laboral del personal en la empresa redondos sociedad anónima?

- a. Muy desacuerdo ( )
- b. Desacuerdo ( )
- c. Indiferente ( )
- d. De acuerdo ( )
- e. Muy de acuerdo ( )

*Muchas gracias por su apoyo.*