

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores
administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora

Cervantes Ayala, Leonela Chris

Código ORCID 0000-0002-5644-0000

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Barranca – Perú

2022

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1. PALABRAS CLAVE:

Tema	Clima Organizacional, Satisfacción laboral
Especialidad	Administración

Línea de investigación

Línea del programa	Talento Humano
Área	Ciencias sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management

KEY WORDS

Theme	Organizational Climate, Job Satisfaction
Specialty	Management

Line of research

Líneo of reseach	Human talent
Área	Social Sciencie
Sub-área	Economy and business
Discipline	Business y Managemnt

2. TITULO

**Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de
la empresa S&M Foods, Barranca-2022**

3. RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la cultura organizacional y la en la empresa S&M Foods en Barranca en 2022.

El estudio empleó un diseño transversal, cuantitativo, de base, descriptivo y relacional. La muestra, compuesta por 30 trabajadores, fue típica de la población general. El enfoque y el instrumento basados en preguntas bien diseñadas fue el uso de encuestas.

Con un nivel de significación superior a 0,05 ($0,201 > 0,05$), S&M Foods, Barranca-2022 encontró que la cultura organizacional no era significativa para la satisfacción laboral. Esto implica aceptar la hipótesis nula y rechazar la teoría contraria.

4. ABSTRACT

This study aimed to determine the organizational culture and culture in the S&M Foods company in Barranca in 2022.

The study used a cross-sectional, quantitative, basic, descriptive and relational design. The sample, made up of 30 workers, was typical of the general population. The approach and the instrument based on questions was the use of surveys.

With a significance level greater than 0.05 ($0.201 > 0.05$), S&M Foods, Barranca-2022 found that organizational culture was not significant for job satisfaction. This implies accepting the null hypothesis and rejecting the contrary theory.

INDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
5.2. Justificación de la Investigación	25
5.3. Problema	26
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	26
5.4.1. Conceptualización.....	26
5.4.2. Operacionalización de las variables	29
5.5. Hipótesis.....	29
5.6. Objetivos	29
6. METODOLOGÍA.....	30
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	30
6.2. Población y muestra.....	31
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	31
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	32

7. RESULTADOS.....	33
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	45
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
10. AGRADECIIMIENTO.....	48
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	49
12. ANEXOS Y APENDICES -	50

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Establecer el clima organizacional de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	33
Tabla 2:	Dimensión 1: Establecimiento de la dimensión estilo de dirección de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	33
Tabla 3:	Dimensión 2: Descripción de la dimensión liderazgo de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	34
Tabla 4:	Dimensión 3: Detalle de la dimensión retribución de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	34
Tabla 5:	Análisis de la satisfacción laboral de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	35
Tabla 6:	Dimensión 1: Descripción de la dimensión beneficios, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	35
Tabla 7:	Dimensión 2: Descripción de la dimensión relaciones interpersonales, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	36
Tabla 8:	Dimensión 3: Análisis de la dimensión desarrollo personal, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	36
Tabla 9:	Determinar cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	37
Tabla 10:	Correlación de las variables Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	37

Tabla 11: Establecer la relación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	39
Tabla 12: Correlación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	39
Tabla 13: Precisar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	41
Tabla14: Correlación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	41
Tabla 15: Analizar la relación entre la retribución y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	43
Tabla 16: Correlación entre de retribución y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	43

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión de las variables Cultura organizacional y la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	38
Figura 2: Diagrama de dispersión de la dimensión estilo de dirección y la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca- 2022.....	39
Figura 3: Diagrama de dispersión de la dimensión liderazgo y la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	42
Figura 4: Diagrama de dispersión de la dimensión retribución y la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.....	44

5. INTRODUCCION

5.1.ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

ANTECEDENTES

Según Aguilar (2018). Los resultados de la encuesta UGEL 03, Lima-2018 mostraron una correlación positiva significativa entre la cultura laboral y la felicidad en el trabajo.

De acuerdo con Gutiérrez (2018), Este estudio pretendía conocer la relación entre la cultura organizativa y la satisfacción de los empleados en BGL Arqueólogos y Contratistas Generales S.A.C. Veinticinco individuos constituyeron la población. En la investigación se emplearon correlaciones descriptivas transversales y métodos no empíricos. Se utilizó un cuestionario como herramienta y medio para examinar las variables.

Según Carrión (2018), afirma que la tesis de investigación es significativa para que la ciudad de Zaña comprenda su entorno organizativo y la satisfacción laboral de los empleados, permite interpretar las conclusiones tomando como referencia el presente estudio. Como resultado de los hallazgos, se afirma que se requiere un entorno organizativo óptimo para una buena satisfacción laboral.

Según Arévalo, Quiroz y Delgado (2018), la cultura organizacional fue juzgado como "malo" por el 50% y el 37%, respectivamente. Los profesionales sanitarios del Hospital Shilcayo II-E Banda expresaron una satisfacción laboral "moderada", mientras que el 9,6% y el 33,6% indicaron una menor satisfacción laboral, respectivamente. Por último, los rasgos del clima organizativo y la satisfacción laboral tienen un vínculo relativamente favorable, con una relación lineal.

Como lo hace notar Cabrera (2018), Según la encuesta, el clima organizacional de los empleados del sector público encuestados es "muy bueno". Esto puede explicar, al menos en parte, por qué esta institución peruana ha sido reconocida como un buen lugar para trabajar. Para las empresas que aman su trabajo y han ganado el premio Great Place to Work, la satisfacción laboral se calificó como "promedio" en la misma encuesta, y esta calificación es consistente en todas las métricas. Además, existe una muy buena correlación entre ambas variables.

Según Castro y Ramírez (2022), según su artículo, los resultados se derivaron de aportes teóricos y una encuesta a ocho empleados que expresaron su insatisfacción con su organización en términos de liderazgo, motivación, reconocimiento y compañerismo. Debido al escaso número de empleados entrevistados, se registró un 100% de insatisfacción con la empresa y su rutina. Esto significa que los problemas que afectan el clima organizacional dentro de una organización se deben principalmente a la planificación con sus empleados. Localizado, lo que lleva a la frustración y al desempeño laboral deficiente.

Como expresa Alva (2021), Según su trabajo, el personal administrativo de San Fernando S.A. está satisfecho con su trabajo debido a sus actividades en el sector de la atención social, los planes anuales y las actividades del programa de intervención enfocadas en diferentes sectores.

Según Gómez (2018), se empleó la prueba de Wilcoxon para examinar los datos de su tesis. Descubrió una correlación sustancial entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral durante los periodos pre-test y post-test.

De acuerdo con Castañeda (2020), el clima organizacional no afecta significativamente la satisfacción de los empleados en la empresa de servicios eléctricos de Chiclayo.

Según Agama (2018), en su tesis dijo que finalmente, nos gustaría señalar que la empresa quiere conocer la opinión de empleados sobre el aspecto de comunicación interna, por lo que también se considera en el aspecto de clima organizacional. El resultado obtenido refleja que existe una aceptación de 88, 75° para que la comunicación interna tenga más presencia en la organización.

En su investigación, Oliva (2018) encontró que la comunicación organizacional está directa y significativamente correlacionada con el nivel de satisfacción laboral de los empleados administrativos de San Roque SA.

A través de Ibárcena (2019), La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados es evidente, y cuando los líderes promueven una cultura laboral favorable, la productividad empresarial aumenta.

Como expresa Crisanto (2018), Los resultados indicaron que la satisfacción laboral aumentó a medida que mejoraba la cultura organizativa del hospital Universitario de la Provincia de Belem de Lambayeque, aunque sólo hubo una ligera asociación entre el clima organizativo y la satisfacción laboral ($r=0,539$). En cuanto al clima organizativo, el 64,3% está a favor de las normas, los procedimientos y los procesos, frente al 42,9% que apoya las políticas, las prácticas y los procedimientos. En el

35,7%, el 50,0% y el 14,3% de las situaciones, los empleados administrativos están descontentos con su trabajo.

Como señala Mejía (2022), en su tesis se encontró que el cambio de clima organizacional fue calificado por 77.5% colaboradores como frecuente y 22.5 confirmaron que era malo, en comparación con la satisfacción laboral 77.5% para muestra moderada y 22.5% muestra pobre; Concluimos que clima organizacional tiene conexión con SL, existe un vínculo.

Según Barahona (2018), Se ha demostrado que existe una fuerte correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Valle de Jequetepeque. Los gerentes están menos satisfechos con sus trabajos y más satisfechos con los trabajos administrativos.

En la opinión de Nieto (2020), su artículo encontró que el 50 % de los empleados está muy de acuerdo con la satisfacción laboral en su comunidad, mientras que el 29,4 % no está preocupado. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 14,7% muy de acuerdo, 5,9% en desacuerdo, 61,8% de los trabajadores de acuerdo con el nivel de productividad laboral en la comunidad, 20,6% totalmente de acuerdo, 11,8% neutral, 5,9% en desacuerdo. Finalmente, se deben diseñar tácticas para revertir las relaciones de indiferencia, ya que pueden afectar negativamente a los empleados. También es para prevenir un número alarmante de desacuerdos en el futuro. Finalmente, le recomendamos que brinde capacitación permanente en temas relacionados con las actividades del servicio civil. Esto posibilita el crecimiento personal y profesional de los servidores públicos, capacitándolos para llevar a cabo sus tareas asignadas de manera eficiente, eficaz y efectiva.

Según Acosta. (2021), concluye que la cultura organizacional es muy fundamental para la satisfacción laboral, lo que se traduce en satisfacción laboral y buenos resultados para las personas y las empresas. Lamentablemente, algunas empresas priorizan el crecimiento de los ingresos sobre el capital humano para mantener un ambiente corporativo positivo.

Como expresa vasco (2021), según la conclusión de su tesis, el 48,5% está de acuerdo con las medidas y tareas actuales de la administración, y el 50,8% está de acuerdo con los procedimientos existentes y la evaluación de los empleados de la administración en el ámbito organizacional. El 48,1% de los empleados dicen que trabajan en un ambiente cómodo. Están satisfechos con su trabajo, pero el 50,7% dice que son muy colaborativos y motivados. De acuerdo con las ideas del programa de acción institucional dirigido al departamento de administración, se recomienda un plan de mejora para el personal administrativo.

Según Arroyo y Chacón (2018), En su estudio se empleó la correlación de Spearman para descubrir una asociación positiva entre los parámetros del entorno de trabajo y la satisfacción laboral ($r_s = 0,814$). Se identificó que el rendimiento individual, el esfuerzo laboral, las pruebas, la comunicación y las características del entorno de trabajo están relacionados con la satisfacción laboral de los empleados del Instituto Nacional Penitenciario a nivel de objetivos individuales.

Según Pachares (2018), Su estudio mostró que, entre los empleados de las organizaciones bancarias y financieras de Chiclayo, existe una verdadera y modesta

asociación entre la motivación laboral y el clima organizacional. Asimismo, la motivación organizacional es de moderada a alta y la cultura organizacional es de moderada a alta. Los planes para aumentar la motivación y la cultura organizacional se basan en la optimización de métricas en los niveles medio, bajo y muy bajo.

Según Cabrera (2017), los hallazgos de su tesis demostraron una correlación sustancial entre la motivación de los empleados y el clima organizacional del Hospital Regional de Maynas, y se evaluó la validez del estudio.

Como expresa Retamozo (2018), Descubrieron que los empleados de dos centros de salud de la región del Rímac que declararon una satisfacción laboral normal no presentaban variaciones estadísticamente significativas en la satisfacción laboral. Se concluyó que los empleados de las dos instituciones de salud del distrito del Rímac tenían niveles típicos de satisfacción en el trabajo, con la excepción del vínculo con la autoridad.

FUNDAMENTACION CIENTIFICA

Clima Organizacional

Los fundamentos teóricos para estudiar el clima organizacional comenzaron a extender el trabajo de Lewin, Lippit y White 1939. En su trabajo de campo, descubrieron procesos sociales que tenían lugar en un grupo de niños en un campamento de verano. Los individuos dentro de un grupo dependen no solo de sus características individuales, sino también del ambiente y las condiciones sociales en las que se crea este comportamiento. Tenga en cuenta que gran parte de esta atmósfera es creada por individuos.

Morse y Reimer (1956) publicaron entonces una encuesta realizada en cuatro departamentos de una gran empresa. El análisis observó la impresión de la ayuda de los empleados en el progreso de progreso sistemático y encontró que la lealtad, el interés y el grado de involucramiento emocional laboral disminuyeron significativamente.

Siguiendo esta línea, en 1961 Rensis Likert inició una serie de extensos estudios que ponían énfasis en el bagaje humano de las organizaciones. En él encontró que el ambiente, atmósfera o clima del lugar de trabajo tiene un impacto significativo dependiendo del estilo de liderazgo que se utilice. Comportamiento de los empleados y desempeño organizacional relacionado con la productividad y la rentabilidad En este contexto, es digno de mención su estudio de cuatro sistemas laborales y sus efectos significativos en el desempeño organizacional. Dada la importancia de su trabajo, aquí están sus conceptos clave.

Según Likert (1976), hay dos tipos básicos de clima y sistemas, cada uno con subgrupos.

Brunet describe este método en detalle (1987).

- Clima Autoritaria: Sistema I - Autoritarismo Explotador: La dirección dirige las acciones de la organización y establece sus propios objetivos. Al mismo tiempo que proporciona seguridad y requisitos básicos, los empleados operan en un clima de miedo, castigo, intimidación y, en raras ocasiones, recompensa. Este entorno pretende generar una atmósfera consistente e imprevisible en la que la dirección y el personal se comunican mediante órdenes e instrucciones precisas.
- Clima autoritarias: Sistema II - Autoritarismo paternal: Se refiere a la actitud condescendiente de la dirección hacia los trabajadores. La totalidad de compromiso se toman desde arriba, mientras que otras se toman desde abajo. Las recompensas y, a veces, los castigos son las formas más efectivas de motivar a los empleados.

- **Clima Participativa: Sistema III- Asesoramiento:** A medida que la dirección avanza hacia una cultura participativa y confía en sus empleados. Las políticas y las opciones generalmente se determinan en los niveles superiores, pero los subordinados también están facultados para tomar resoluciones precisas en grados sobresaliente. Según él mensaje está decayendo. Los empleados están motivados por el salario, las sanciones ocasionales y cualquier resultado. También se trata de satisfacer sus necesidades de estatus y consideración por los empleados.
- **Clima de Participación:** Los administradores confían plenamente en los empleados que participan en los grupos System IV. El método de decisiones es omnipresente y están profundamente establecidos en toda la categoría de la organización. En pocas palabras, todos los empleados y líderes trabajan juntos para lograr los objetivos organizacionales creados a través de la planificación estratégica.

La aplicación de los cuatro sistemas Likert sugiere varias fórmulas para el gobierno corporativo. Según la investigación de Likert, es más probable que una empresa tenga una excelente rentabilidad, unas relaciones laborales sólidas y una alta productividad cuanto más cerca esté su estilo de gestión del Sistema IV. Las empresas más cercanas al Sistema I son menos eficientes, tienen peores relaciones laborales y es más probable que estén en el Sistema IV.

La publicación del libro de McGregor (1960) sobre el lado humano de los negocios fue otro hito importante para la organización.

- El director o la dirección de la organización contribuyen a "crear" el ambiente en el que los trabajadores desempeñan sus tareas.
- El entorno creado por los gerentes es producto del conocimiento específico de las funciones gerenciales y los conceptos de los empleados (explicado por McGregor en su famosa Teoría X y Teoría Y).

- Este ambiente, creado principalmente por los gerentes, contribuye en la conducta de los subordinados y depende de las actividades de la organización, la sofisticación de la tecnología utilizada y el grado de calificación y profesionalismo de los empleados.
- Los estilos de gestión que fomentan el autodesarrollo, la dedicación, la innovación y la dedicación de los empleados son más relevantes y exitosos en empresas más complejas, con tecnología más avanzada y personal calificado.

Concepto de clima organizacional, su influencia sobre las actitudes y conductas en las organizaciones

Mencionados los principales precedentes, cabe señalar que la evaluación del clima en las organizaciones, tal como se define actualmente, deriva de la visión sistemática del pensamiento organizacional. Las organizaciones se consideran entornos ambientales y culturales psicológicamente relevantes en los que todos los individuos, grupos y organizaciones interactúan y se afectan mutuamente.

En este escenario, el clima organizacional influye en el logro de tareas específicas, el logro de metas y el bienestar psicológico de los miembros.

Hay varias definiciones de cultura organizacional basadas en características clave distintivas.

Los tres **enfoques teóricos** más comunes son:

- **Punto de vista fenomenológico**, se valora más el clima como una característica humana, enfatizando factores personales y subjetivos.
- La **visión interaccionista** El "clima" de una empresa se describe como el resultado de cómo la perciben sus miembros en relación con sus cualidades reales.
- **Según los realistas**, es una propiedad objetiva de la organización y suele ser independiente de las opiniones de su segmento.

Según esta perspectiva, la estructura y el entorno de trabajo de una organización están formados por la forma en que sus empleados describen su lugar de trabajo en términos de su composición, grupos y estructura general.

La diferencia entre clima y satisfacción laboral es básicamente ese carácter descriptivo y no-valorativo-infundado.

Aunque la descripción y la evaluación no pueden separarse por completo, separar las opiniones descriptivas de los juicios personales sobre la experiencia de la organización.

Lo más importante destacar el entorno de una organización afecta al comportamiento de sus empleados, por lo que es importante examinarlo. Junto con la productividad, la eficiencia y el rendimiento laboral, también se examinan la felicidad y el compromiso con el trabajo. (Bordas,2016, 20-25p.).

Satisfacción Laboral

Se puede describir como la totalidad de las actitudes de los sujetos hacia las tareas asignadas en la empresa. Estas actitudes se caracterizan por la calidad del trabajo y la forma de mirarlo del individuo.

Tiene que ver con el clima organizacional. Incluye las características que existen en el lugar de trabajo que dan a los trabajadores una comprensión clara de las realidades de la organización en la que están inmersos. Se deben tener en cuenta varios factores para crear la cultura organizacional correcta.

- Información clara sobre los objetivos generales de la organización.
- Establecer metas precisas.
- Buena toma de decisiones.
- Gestión de la ejecución de tareas.
- Recompensa por el desempeño del trabajo.

La cultura organizacional, a su vez, puede relacionarse con muchas características positivas de una empresa (autoestima, compromiso, etc.) o características organizacionales negativas (segregación, etc.). (estrés, fatiga, etc.).

La satisfacción laboral está influenciada por muchos factores. Puedo enumerar algunos de ellos:

1. Satisfacción en el trabajo

- a) La voluntad de los empleados de trabajar lo mejor que puedan.
- b) La existencia de múltiples formas de actividad en el desarrollo del trabajo de un individuo.
- c) Una descripción adecuada del trabajo.
- d) Autonomía de los empleados en la formación de puestos de trabajo y el uso de diferentes estilos de trabajo.
- e) Oportunidades para que los empleados reciban capacitación profesional.
- f) Adecuada resolución de posibles conflictos.
- g) Retroalimentación adecuada sobre el desempeño.
- h) La medida en que otros colegas dentro de la organización influyen en el crecimiento laboral.

2. Satisfacción con el salario y con el sistema de promociones.

- a) La compensación es el recibimiento de una promoción a un trabajo (salario, beneficios, bonos, etc.). Debemos reconocer que la distribución justa y equitativa mejora la satisfacción de los trabajadores. Comparar este factor dentro y fuera de la organización es una fuente importante de insatisfacción de los empleados. Por lo tanto, una igualdad razonable en la distribución económica es beneficiosa para brindar satisfacción laboral.
- b) La satisfacción laboral con la política de promoción de una organización es cuando las personas sienten que la política se ha implementado de manera abierta y justa. Todo esto ayuda al trabajador a realizar su trabajo de la mejor manera posible, lo que resulta en un gran desempeño de su parte. Una

calificación baja para la implementación de la política de promoción de la persona da como resultado que el trabajador ponga poco esfuerzo en su trabajo. Esto da lugar a una menor producción y al establecimiento de un entorno negativo.

3. Buenas condiciones laborales

Se da cuando los empleados realizan su labor en un ambiente laboral confortable y se integran a la cultura corporativa correspondiente. Estos son factores que contribuyen a un ambiente de trabajo confortable.

4. Satisfacción con el estilo de liderazgo aplicado en la organización

La felicidad laboral de los empleados se somete en un amplio dimensión del estilo de gestión de la empresa. Con base en estas características personales, podemos decir que los líderes que exhiben un comportamiento flexible tienen un impacto positivo en los empleados y conducen a la satisfacción laboral. El comportamiento obstinado conduce a la insatisfacción laboral relacionada con el tema.

Los gerentes que supervisan minuciosamente el crecimiento laboral de sus subordinados también conducen a la insatisfacción laboral.

Los individuos sentirán más alegría cuando las pautas organizacionales estén claramente definidas con respecto al desarrollo profesional de los subordinados.

5. Adaptación adecuada entre trabajador y puesto de trabajo

El estilo de gestión general de una empresa es importante en la satisfacción laboral de los empleados. Con base en estas características personales, se puede concluir que los gerentes que han adoptado un comportamiento flexible tienen un efecto positivo en el empleado, dirigiéndolo a lograr la satisfacción laboral. Aunque el comportamiento incesante conduce a la insatisfacción laboral sobre el tema. Además, los gerentes que monitorean de cerca el desarrollo de sus subordinados causan insatisfacción laboral. Cuando se trata de definir el trabajo de los

subordinados, las normas organizacionales bien definidas pueden aumentar la satisfacción individual.

6. Ajuste suficiente entre el trabajador y el trabajo

El ajuste entre las habilidades del trabajador y su trabajo afecta el tiempo que el sujeto puede sentirse satisfecho con el trabajo. Cuanto mejor coincidan sus actitudes con el trabajo que se les asigna, mayor será el sentido de logro del examinado y, por lo tanto, mayor será la satisfacción personal y laboral. En este sentido, las felicitaciones por las tareas bien hechas, las críticas de los superiores, las reacciones, las opiniones de los compañeros, etc. también son muy importantes.

La conducta del individuo y la satisfacción laboral

La conducta individual en una organización está directamente relacionada con la felicidad laboral. Los siguientes son los principales elementos que impulsan este comportamiento:

- **El Desempeño laboral:** La relación entre el rendimiento laboral individual y el bienestar laboral ha sido objeto de varias investigaciones. Según uno de ellos, el desempeño de un individuo mejora o disminuye dependiendo de su satisfacción con la empresa. Por lo tanto, el desempeño de los empleados está determinado por su satisfacción. Otros autores argumentan que la satisfacción es más una consecuencia de la actividad individual que una causa. Cuando una persona tiene éxito, porque ha completado una tarea con esfuerzo, se siente muy satisfecha (cuanto mayor es el rendimiento, mayor es la satisfacción). Recuerde que, si bien el desempeño y la satisfacción están relacionados, existen otras partes de su organización que puede transformar con éxito.
- **Ausentismo:** Se puede definir como la ausencia continua de un empleado del trabajo. En este caso, se analiza más que la satisfacción, la insatisfacción y la ausencia porque estos dos aspectos son más compatibles. Se puede decir que "debido a esto, cuando un empleado se siente insatisfecho, tiende a permanecer en

el trabajo continuamente, porque tiene la intención de cambiar de trabajo". Por el contrario, si está completamente satisfecho con su trabajo, tiende a tener pocas ausencias. Como en el último escenario, estos dos factores comerciales están relacionados y se influyen mutuamente en diversos grados.

- Rotación laboral: Los autores muestran una afinidad negativa, rotación de personal y la satisfacción laboral. Cuanto más satisfecho esté un encuestado con su trabajo, es menos probable que renuncie. Por el contrario, cuanto menor es el nivel de satisfacción, mayor es la disposición a cambiar de trabajo. Factores internos y externos a la organización también influyen en este escenario. (Gonzales, 2006; págs. 117 a 122)

5.2.JUSTIFICACIÓN

Justificación Teórica

Sus resultados se utilizarán en futuros estudios para aumentar el desempeño de los trabajadores. Esto nos permite considerar el hecho de que el talento humano es básico para cualquier organización, ya que el talento humano es básico para el resultado de la meta organizacional, en consecuencia, una cultura organizacional satisfactoria.

Justificación Metodológica

Este estudio tiene un plan para resolver el vínculo entre la cultura organizacional y actualmente identificable presentó una técnica para Cultura y la satisfacción en el trabajo. Su objetivo es mejorar el trabajo y las relaciones y se descubrió a través de una encuesta.

Justificación Social:

Esta investigación ayudó tanto al empleado como a la dirección de S&M Foods, ya que intenta que el trabajador se sienta conectado con toda la excelente cultura

de los representantes de la organización, lo que se traduce en satisfacción y productividad.

5.3.PROBLEMA

¿Como se relaciona el clima organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

5.4.CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Conceptuación de variables

Definición conceptual del Clima Organizacional

Méndez (2000), En función de las circunstancias con las que se encuentran durante la interacción social y la estructura organizativa, los individuos forman y experimentan la atmósfera organizativa. Esto promueve la creencia, la conciencia, el compromiso y la actitud, lo que según la herramienta BMICO conduce a la acción, la satisfacción y la eficiencia. (p.21)

De acuerdo con Rodríguez (1999) las perspectivas de los miembros sobre su trabajo, el entorno en el que trabajan, los vínculos sociales que se crean a su alrededor y las numerosas restricciones institucionales a las que están sometidos. (p.158)

Definición operacional del Clima Organizacional

Transmite la admiración del personal y la dirección por la empresa y afecta directamente al desarrollo de la organización. Estas tres dimensiones -estilo de dirección, liderazgo y retribución se utilizarán para medir esta variable.

Definición conceptual de las dimensiones

Estilo de dirección

Rosales (1997) define el estilo de liderazgo como la interacción entre un grupo de personas y alguien al que se le asigna el rol de gerente de educación debido a su postura en el sistema formal. Hay que recordar que el liderazgo se desarrolla en la unidad física de acción, la unidad escolar, no en un ambiente surrealista. Por lo tanto, un centro de formación es un sistema de interacciones diversas y numerosos actores, todos los cuales establecen estilos de liderazgo e influyen de alguna manera en el entorno organizacional. (p.2)

Liderazgo

Según Andreu (2005), influir en los deberes laborales de otros miembros. Concéntrase en el significado lingüístico fundamental de la palabra inglesa Conduct o leader. Hay varias definiciones de dirigir, dirigir, dirigir, en la dirección de, líder, conductor o propietario. En el lenguaje ordinario, el concepto de liderazgo está asociado con el carisma, un Palabra griega cuya traducción corresponde a gracia, que se refiere a un cierto atractivo y describe la confianza y el respeto como un resultado de la energía transmitida por ciertas personas. (página 248)

Retribución

Según Sánchez (2020), La remuneración es la retribución monetaria que recibe una persona u empresa a cambio de un producto o trabajo prestado. Puede realizarse de diversas formas, tanto tangibles como intangibles. (p.1)

Definición conceptual de Satisfacción Laboral

Según Pérez y Gardey (2014) El grado de satisfacción en el trabajo afecta a la forma en que los trabajadores ven la responsabilidad. La relación entre el trabajo realizado y las expectativas de los trabajadores se denomina satisfacción.

Definición operacional de Satisfacción Laboral

Es el bienestar y bienestar de un individuo con respecto a su desempeño y entorno en el trabajo. Para medir esta variable se utilizarán los aspectos de beneficio, relaciones interpersonales y desarrollo personal.

Definiciones de las dimensiones

Beneficio

Según Yirda (2021), La palabra "bien" se refiere a una idea amplia que abarca todo lo que es ventajoso o beneficioso para quien lo da o lo recibe, entendiéndose que el beneficio incluye todo lo que representa el bien. Cuando surgen retos o desafíos a superar, proyectar recompensas que se traduzcan en resultados beneficiosos mejora la situación. Los beneficios pueden adoptar muchas formas diferentes y, para percibirlos, hay que aplicar la noción a un tema determinado. Los más frecuentes son los sociales y económicos, que generan componentes beneficiosos en ambas direcciones (donante o receptor). (p.1)

Relaciones interpersonales

Según Editorial Etece (2022), Son los cimientos de nuestra identidad y representan las características ineludibles de nuestra forma de vida, que significa traernos una gran felicidad o un profundo dolor, según las posibilidades que brinde el vínculo. (p.1)

Desarrollo personal

De acuerdo con Peiro (2021) Es un proceso en el que un individuo se concentra en identificar ciertas cualidades para ponerlas en práctica y desarrollar su salud, sus virtudes, sus habilidades y sus capacidades. El objetivo es llevar una vida equilibrada en la que el cuerpo y la mente estén en armonía. (p.1)

Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Satisfacción Laboral

5.5. Hipótesis

Hipótesis Alternativa

H1: El Clima Organizacional se relacionan significativamente con la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Hipótesis Nula

H0: El Clima Organizacional no se relacionan significativamente con la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

5.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Objetivos específicos

- 1) Describir el clima organizacional de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.
- 2) Describir la satisfacción laboral de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.
- 3) Establecer la relación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.
- 4) Precisar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

- 5) Analizar la relación entre la retribución la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

6. METODOLOGIA

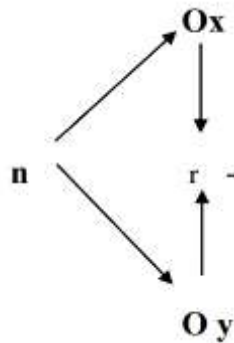
6.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

Es fundamentalmente no experimental y emplea una estrategia cuantitativa adaptada al tema en cuestión y a los objetivos establecidos para detectar patrones en las variables y registrarlos sin alteraciones.

Diseño de la Investigación

Se utilizaron diseños: descriptivo, relacional y transversal. La correlación se refiere a un vínculo o correlación entre dos variables que se ha establecido. Como los datos se recogen en momentos distintos sin influir en los estados actuales de las variables, es de naturaleza transversal.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Clima Organizacional)

Oy = Variable 2 (Satisfacción Laboral)

r = Relación entre las dos variables

Dónde:

Ox: Variable de Observación 1 (Clima Organizacional)

Oy: Variable de Observación 2 (Satisfacción laboral)

n: Muestra

r: Relación

6.2.Población – Muestra:

Población:

La población de la investigación consistió en 30 miembros del personal administrativo de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Muestra:

6.3.Treinta participantes de la misma demografía componen la muestra del estudio.

6.4.Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas:

Se destinó como herramienta la encuesta, con un marco diseñado para recoger datos sobre los aspectos del estudio.

Instrumentos:

Los datos sobre las variables de la investigación se recogieron utilizando el cuestionario como instrumento y sus preguntas.

6.5.Procesamiento y análisis de la información

Los datos se recogieron y analizaron con el programa SPSS 23. Mediante tablas y estadísticas, se combinaron, validaron y evaluaron los resultados del proceso. Se utilizó Microsoft Excel para organizar y mostrar adecuadamente los datos. Gracias a estos datos y tablas podemos sacar conclusiones y obtener información importante.

Se utilizó el estadístico tau b de Kendall para medir las correlaciones y se llevó a cabo un análisis estadístico chi-cuadrado para ver si existía una relación entre las variables.

7. RESULTADOS

7.1. DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS

Tabla 1

Establecimiento del clima organizacional de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	15	50.0	50.0
REGULAR	5	16.7	66.7
BUENO	10	33.3	100.0
Total	30	100.0	

INTERPRETACIÓN

El cuadro 1 muestra que el 50% de los trabajadores encuestados en S&M Foods, Barranca, calificaron el ambiente de trabajo como malo, el 33,3% como bueno y el 16,7% como regular.

Tabla 2

Establecimiento de la dimensión estilo de dirección de la empresa S&M Foods, Barranca-2022

NIVELES	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	20.0	20.0	20.0
REGULAR	60.0	60.0	80.0
BUENO	20.0	20.0	100.0
Total	100.0	100.0	

INTERPRETACIÓN

La tabla 2 muestra que el 60% de los empleados de S&M Foods, Barranca que respondieron a la encuesta consideraron que el estilo de dirección era regular, el 20% lo consideró bueno y el 20% lo consideró malo.

Tabla 3**Descripción de la dimensión liderazgo de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	5	16.7	16.7
REGULAR	20	66.7	83.3
BUENO	5	16.7	100.0
Total	30	100.0	

INTERPRETACION

El cuadro 3 muestra que el 66,7% de los trabajadores encuestados en S&M Foods, Barranca, calificaron el liderazgo como regular, el 16,7% como bueno y el 16,7% como malo.

Tabla 4**Detalle de la dimensión retribución de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	10	33.3	33.3
MEDIO	16	53.3	86.7
ALTO	4	13.3	100.0
Total	30	100.0	

INTERPRETACION

De acuerdo a la tabla 4, el 53,3% de los empleados encuestados en S&M Foods, Barranca, calificó la retribución como medio; el 33,3% lo calificó como bajo; y el 13,3% como alto.

Tabla 5**Análisis de la satisfacción laboral de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	11	36.7	36.7
MEDIO	8	26.7	63.3
ALTO	11	36.7	100.0
Total	30	100.0	

INTERPRETACION

El cuadro 5 muestra que entre los empleados encuestados en S&M Foods, Barranca, el 36,7% indicó un nivel de satisfacción laboral bajo, el 36,7% un nivel alto y el 26,7% un nivel medio.

Tabla 6**Descripción de la dimensión beneficios, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	4	13.3	13.3
MEDIO	10	33.3	46.7
ALTO	16	53.3	100.0
Total	30	100.0	

INTERPRETACION

El cuadro 6 muestra que el 53,3% de los empleados encuestados en S&M Foods en Barranca calificaron el beneficio como de nivel alto, el 33,3% como de nivel medio y el 13,3% como de nivel bajo.

Tabla 7

Descripción de la dimensión relaciones interpersonales, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	7	23.3	23.3
REGULAR	16	53.3	76.7
BUENO	7	23.3	100.0
Total	30	100.0	

INTERPRETACION

El cuadro 7 muestra que las interacciones interpersonales fueron calificadas como de nivel regular por el 53,3% de los empleados encuestados en S&M Foods, Barranca, de nivel malo por el 23,3% y de nivel bueno por el 23,3%.

Tabla 8

Análisis de la dimensión desarrollo personal, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	8	26.7	26.7
REGULAR	10	33.3	60.0
BUENO	12	40.0	100.0
Total	30	100.0	

INTERPRETACION

El cuadro 8 muestra que de los trabajadores encuestados en S&M Foods, Barranca, el 40% indicó que el desarrollo personal era bueno, el 33,3% dijo que era regular y el 26,7% dijo que era malo.

7.2. CONTRATACION DE HIPOTESIS

Tabla 9

Determinar cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,212 ^a	2	0.201
Razón de verosimilitud	3.177	2	0.204
Asociación lineal por lineal	2.022	1	0.155
N de casos válidos	30		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es de 2,13.

INTERPRETACION:

De acuerdo con la tabla 9, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.201 > 0.05$); lo que quiere decir: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, el clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Tabla 10

Correlación del Clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

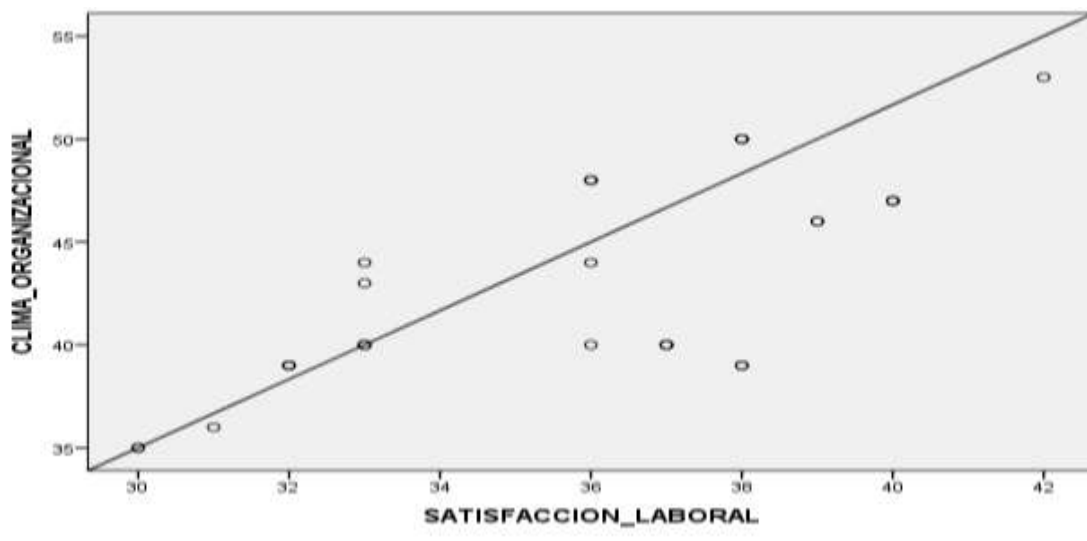
ESTADISTICO		CLIMA ORGANIZACION	SASTIFACCION LABORAL
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACION	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.249
	SASTIFACCION LABORAL	N	30
		Coefficiente de correlación	0.249
		Sig. (bilateral)	0.155
		N	30

INTEPRETACION

Según la tabla 10, el coeficiente de correlación es 0,249, es decir que entre las variables cultura organizacional y la satisfacción laboral la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.155 > 0.05$); lo que significa que la cultura organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral, en la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Figura 1

Diagrama de dispersión de las variables Cultura organizacional y la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.



INTERPRETACION:

De acuerdo con el diagrama de dispersión, las variables cultura organizacional y la satisfacción laboral, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se desplazan en el mismo sentido o dirección.

Tabla 11

Establecimiento de relación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4, 735a	4	.316
Razón de verosimilitud	6.648	4	.156
Asociación lineal por lineal	1.758	1	.185
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,60.

INTERPRETACION:

De acuerdo con la tabla 11, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.316 > 0.05$); lo que significa que la dimensión de estilo de dirección no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Tabla 12

Correlación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Correlaciones					
			SASTIFACCION LABORAL	ESTILO DE DIRECCION	
Tau_b de Kendall	SASTIFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	0,407*	
		Sig. (bilateral)		0.010	
			N	30	30
	ESTILO DE DIECCION	Coefficiente de correlación	,407*	1.000	
Sig. (bilateral)		.010			
		N	30	30	

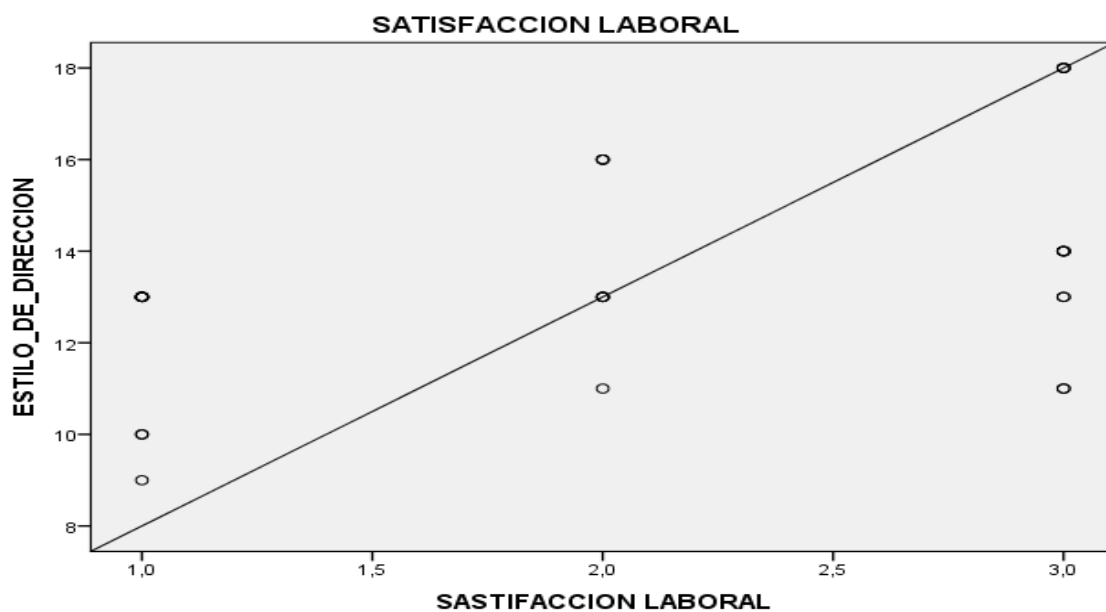
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACION:

De acuerdo con la tabla 12, el coeficiente de correlación es 0,407, es decir que entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0,010 < 0.05$); lo que significa que la dimensión estilo de dirección si se relaciona con la satisfacción laboral, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Figura 2

Diagrama de dispersión de la dimensión estilo de dirección y la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.



INTERPRETACION:

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se desplazan en el mismo sentido o dirección.

Tabla 13

Precisión de la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,636 ^a	4	.009
Razón de verosimilitud	16.366	4	.003
Asociación lineal por lineal	4.745	1	.029
N de casos válidos	30		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,33.

INTERPRETACION

De acuerdo con la tabla 13, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.009 < 0.05$); lo que significa que la dimensión de liderazgo si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Tabla 14

Correlación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Correlaciones				
			SASTIFACCION LABORAL	LIDERAZGO
Tau_b de Kendall	SASTIFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,383*
		Sig. (bilateral)		.023
		N	30	30
	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	,383*	1.000
		Sig. (bilateral)	.023	
		N	30	30

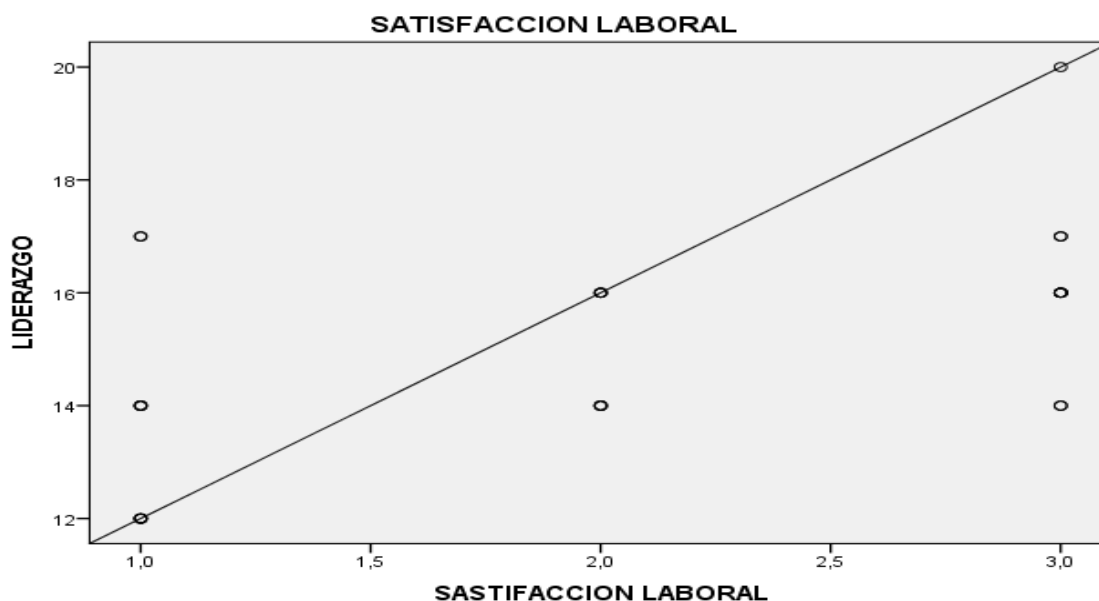
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACION

De acuerdo con la tabla 124 el coeficiente de correlación es 0,383, es decir que entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0,023 < 0.05$); lo que significa que la dimensión liderazgo si se relaciona con la satisfacción laboral, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la dimensión liderazgo y la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.



INTERPRETACION:

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

Tabla 15

Análisis de la relación entre la retribución y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,131 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	29.414	4	.000
Asociación lineal por lineal	10.493	1	.001
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,07.

INTEPRETACION

De acuerdo con la tabla 15, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que significa que la dimensión de retribución si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Tabla 16

Correlación entre de retribución y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Correlaciones				
			SASTIFACCION LABORAL	BENEFICIOS
Tau_b de Kendall	SASTIFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,586**
		Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30	
	BENEFICIOS	Coefficiente de correlación	,586**	1.000

	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

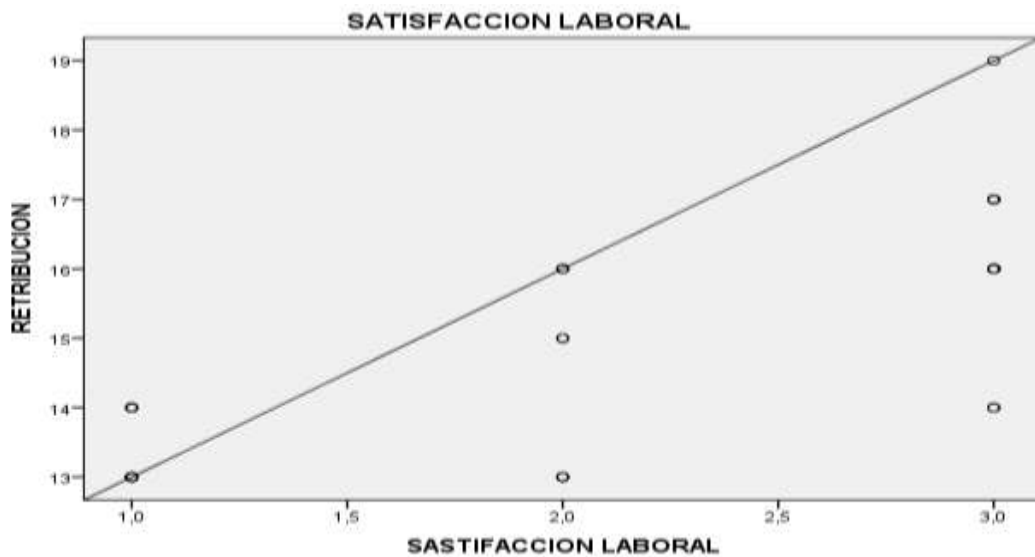
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACION

De acuerdo con la tabla 16, el coeficiente de correlación es 0,586, es decir que entre la dimensión retribución y la satisfacción laboral la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0,000 < 0.05$); lo que significa que la dimensión retribución si se relaciona con la satisfacción laboral, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Figura 4

Diagrama de dispersión de la dimensión retribución y la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.



INTEPRETACION

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la dimensión retribución y la satisfacción laboral, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se desplazan en el mismo sentido o dirección.

7.3.CARACTERIZACION DE LA MUESTRA

				CLIMA ORGANIZACIONAL											
				NIVEL MALO			NIVEL REGULAR			NIVEL BUENO			Total		
				Recuento	% del N de fila	% del N de columna	Recuento	% del N de fila	% del N de columna	Recuento	% del N de fila	% del N de columna	Recuento	% del N de fila	% del N de columna
SEXO	MASCULINO	ESTADO_CIVIL	SOLTERO	0	0.0%	0.0%	1	25.0%	20.0%	3	75.0%	30.0%	4	100.0%	26.7%
			CASADO	0	0.0%	0.0%	2	40.0%	40.0%	3	60.0%	30.0%	5	100.0%	33.3%
			DIVORCIADO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	10.0%	1	100.0%	6.7%
			CONVIVIENTE	0	0.0%	0.0%	2	40.0%	40.0%	3	60.0%	30.0%	5	100.0%	33.3%
			VIUDO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
	FEMENINO	ESTADO_CIVIL	SOLTERO	0	0.0%	0.0%	2	25.0%	66.7%	6	75.0%	50.0%	8	100.0%	53.3%
			CASADO	0	0.0%	0.0%	1	50.0%	33.3%	1	50.0%	8.3%	2	100.0%	13.3%
			DIVORCIADO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			CONVIVIENTE	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	5	100.0%	41.7%	5	100.0%	33.3%
			VIUDO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
	Total	ESTADO_CIVIL	SOLTERO	0	0.0%	0.0%	3	25.0%	37.5%	9	75.0%	40.9%	12	100.0%	40.0%
			CASADO	0	0.0%	0.0%	3	42.9%	37.5%	4	57.1%	18.2%	7	100.0%	23.3%
			DIVORCIADO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	4.5%	1	100.0%	3.3%
			CONVIVIENTE	0	0.0%	0.0%	2	20.0%	25.0%	8	80.0%	36.4%	10	100.0%	33.3%
			VIUDO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%

INTERPRETACION DE LA CARACTERIZACION DE LA MUESTRA-

El 75% de los empleados masculinos de S&M Foods creían que la cultura organizacional era buena; el 60% de los que estaban casados opinaron que estaban en un nivel bueno; el 100% de los que se habían divorciado recientemente y el 60% de los que vivían juntos también estaban en un nivel bueno. Del mismo modo, el 75% de las mujeres declararon tener un nivel bueno, el 50% de las casadas un nivel regular y el 100% de las que convivían informaron de un nivel bueno.

8. ANALISIS Y DISCUSION

Análisis y discusión del Objetivo General: Determinar cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

De acuerdo con la tabla 9, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.201 > 0.05$); lo que quiere decir: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, el clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022. Estos resultados concuerdan con la tesis de Como señala Castañeda (2020), el clima organizacional no afecta significativamente la satisfacción de los empleados en la empresa de servicios eléctricos de Chiclayo, de expresa Retamozo (2018), Descubrieron que los empleados de dos centros de salud de la región del Rímac que declararon una satisfacción laboral normal no presentaban variaciones estadísticamente significativas en la satisfacción laboral. Así mismo los resultados concuerdan con los autores, como expresa Méndez (2000), En función de las circunstancias con las que se encuentran durante la interacción social y la estructura organizativa, los individuos forman y experimentan la atmósfera organizativa. Esto promueve la creencia, la conciencia, el compromiso y la actitud, lo que según la herramienta BMICO conduce a la acción, la satisfacción y la eficiencia. (p.21). Según mi experiencia profesional se puede afirmar que la empresa S&M Foods, no tiene relación significativa, por lo cual debe enfocarse mas en el personal administrativo para obtener mejores resultados en la empresa.

Análisis y discusión del objetivo específico 1: Describir el clima organizacional de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

De acuerdo con la tabla 1, el 50 % de los colaboradores encuestados de la empresa S&M Foods, Barranca opinaron que el clima organizacional es de nivel malo; el 33.3 % manifestaron que tiene nivel bueno; y el 16.7% manifestaron que tiene un nivel regular. Estos resultados coinciden con la tesis de Barahona (2018), Se ha demostrado

que existe una fuerte correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Valle de Jequetepeque. Así mismo los resultados concuerdan con los Méndez (2000), En función de las circunstancias con las que se encuentran durante la interacción social y la estructura organizativa, los individuos forman y experimentan la atmósfera organizativa. Esto promueve la creencia, la conciencia, el compromiso y la actitud, lo que según la herramienta BMICO conduce a la acción, la satisfacción y la eficiencia. (p.21). En mi experiencia profesional lo más importante es que el clima organizacional sea armónico, influyendo en el desempeño de los empleados en sus acciones y acciones, afectando directamente las percepciones que ven, tiene que haber un aspecto psicológico involucrado en el trabajo, es decir, incluso en relación con el lugar de trabajo y el medio ambiente.

Análisis y discusión del objetivo específico 2: Describir la satisfacción laboral de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

Conforme a la tabla 5, el 36.7 % de los empleados encuestados de la empresa S&M Foods, Barranca expresaron que la satisfacción laboral es de nivel bajo; el 36.7 % opinaron que tiene nivel alto; y el 26.7% opinaron que tiene un nivel medio. Estos resultados concuerdan con la tesis de Crisanto (2018), Los resultados indicaron que la satisfacción laboral aumentó a medida que mejoraba la cultura organizativa del hospital Universitario de la Provincia de Belem de Lambayeque, aunque sólo hubo una ligera asociación entre el clima organizativo y la satisfacción laboral ($r=0,539$). En cuanto al clima organizativo, el 64,3% está a favor de las normas, los procedimientos y los procesos, frente al 42,9% que apoya las políticas, las prácticas y los procedimientos. En el 35,7%, el 50,0% y el 14,3% de las situaciones, los empleados administrativos están descontentos con su trabajo. Así mismo los resultados concuerdan con los autores Pérez y Gardey (2014) La satisfacción laboral influye en las actitudes de los empleados hacia la responsabilidad. La satisfacción se puede definir como la correlación entre el trabajo real y las expectativas de los

empleados. Según mi experiencia profesional realizar más programas de incentivos creativos y acuerdos de transferencia de empresas que priorizan el bienestar de los empleados son algunas de las ideas que las empresas hoy en día están adoptando para aumentar la felicidad de los colaboradores.

Análisis y discusión del objetivo específico 3: Establecer la relación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

De acuerdo con la tabla 11, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.316 > 0.05$); lo que significa que la dimensión de estilo de dirección no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022. Estos resultados concuerdan con la tesis de Acosta. (2021), concluye que la cultura organizacional es muy fundamental para la satisfacción laboral, lo que se traduce en satisfacción laboral y buenos resultados para las personas y las empresas. Así mismo los resultados concuerdan con los autores Rosales (1997) define el estilo de liderazgo como la interacción entre un grupo de personas y alguien al que se le asigna el rol de gerente de educación debido a su postura en el sistema formal. Hay que recordar que el liderazgo se desarrolla en la unidad física de acción, la unidad escolar, no en un ambiente surrealista. Por lo tanto, un centro de formación es un sistema de interacciones diversas y numerosos actores, todos los cuales establecen estilos de liderazgo e influyen de alguna manera en el entorno organizacional. (p.2). Según mi experiencia profesional, se puede afirmar que la empresa S&M Foods tiene que enfocarse en requerir, posicionar, tomar decisiones y políticas que les permitan ser exitosas en el mercado actual.

Análisis y discusión del objetivo específico 4: Precisar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

De acuerdo con la tabla 13, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.009 < 0.05$); lo que significa que la dimensión de liderazgo si tiene relacion significativamente con la satisfacción laboral, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022. Estos resultados concuerdan con la tesis de Oliva (2018) encontró que la comunicación organizacional está directa y significativamente correlacionada con el nivel de satisfacción laboral de los empleados administrativos de San Roque SA. Así mismo los resultados concuerdan con los autores Andreu (2005), influir en los deberes laborales de otros miembros. Concéntrese en el significado lingüístico fundamental de la palabra inglesa Conduct o leader. Hay varias definiciones de dirigir, dirigir, dirigir, en la dirección de, líder, conductor o propietario. En el lenguaje ordinario, el concepto de liderazgo está asociado con el carisma, un Palabra griega cuya traducción corresponde a gracia, que se refiere a un cierto atractivo y describe la confianza y el respeto como un resultado de la energía transmitida por ciertas personas. (p.248). Según mi experiencia profesional la empresa S&M Foods debe descubrir las habilidades de liderazgo más críticas en sus negocios y obtener mejores resultados.

Análisis y discusión del objetivo específico 5: Analizar la relación entre la retribución la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

De acuerdo con la tabla 15, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que significa que la dimensión de retribución si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, de la empresa S&M Foods, Barranca-2022. Estos resultados concuerdan con la tesis de vasco (2021), según la conclusión de su tesis, el 48,5% está de acuerdo con las medidas y tareas actuales de la administración, y el 50,8% está de acuerdo con los procedimientos existentes y la evaluación de los empleados de la

administración en el ámbito organizacional. El 48,1% de los empleados dicen que trabajan en un ambiente cómodo. Están satisfechos con su trabajo, pero el 50,7% dice que son muy colaborativos y motivados. De acuerdo con las ideas del programa de acción institucional dirigido al departamento de administración, se recomienda un plan de mejora para el personal administrativo. Así mismo los resultados concuerdan con los autores Sánchez (2020), La remuneración es la retribución monetaria que recibe una persona u empresa a cambio de un producto o trabajo prestado. Puede realizarse de diversas formas, tanto tangibles como intangibles. (p.1). Según mi experiencia profesional la empresa S&M Foods debe garantizar que todos los empleados de su empresa reciban una compensación adecuada de acuerdo con las normas establecidas, teniendo en cuenta el valor de mercado del puesto, así como su valor intrínseco, su productividad y su estrategia.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se apoya la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa ya que el nivel de significación es menor a 0,05 ($0,201 > 0,05$) y el clima organizacional no relacionado a la satisfacción laboral en la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

SEGUNDA: El 83.3 % de empleados encuestados de la empresa S&M Foods, Barranca-2022, opinaron que la motivación laboral es de un nivel malo y bueno.

TERCERA: El 73.4 % de los empleados encuestados de la empresa S&M Foods, Barranca-2022, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel bajo y nivel alto.

CUARTA: El estilo de dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la empresa S&M Foods, Barranca-2022, debido que el nivel es mayor al 0.05 ($0.316 > 0.05$).

QUINTA: El liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la empresa S&M Foods, Barranca-2022, debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.009 < 0.05$).

SEXTA: La retribución se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la empresa S&M Foods, Barranca-2022, debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$).

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Crear un entorno de trabajo solidario, reconocer los logros de los empleados, darles más flexibilidad a los empleados, planificar actividades fuera del entorno laboral, valores como el respeto y la igualdad en el trabajo para crear programas que permitan a los empleados aprender más y, sobre todo, crecer.

SEGUNDA: Recomiendo a la empresa S&M FOODS que cada cierto tiempo exista retroalimentación y sobre todo motivar al personal con algún incentivo por su desempeño laboral.

TERCERA: Reconocer y escuchar el excelente trabajo de los colaboradores y fomentar el trabajo en equipo a lo largo del tiempo para lograr mejores resultados en la organización en beneficio de la empresa y evitar el relevo en el trabajo Te invitamos a hacer, apreciar, celebrar e innovar.

CUARTA: La comunicación es importante para desarrollar un buen estilo clima organizacional dentro de la empresa, también tenemos que tener en cuenta la tolerancia y la confianza para poder lograr el objetivo y así un buen desarrollo dentro de la empresa.

QUINTA: Es muy fundamental mantener un buen desempeño dentro de la empresa ya que esto conlleva al éxito de la organización en la que se labora, recomiendo continuar con las estrategias tomadas por la empresa y seguir desarrollándola en beneficio de los colaboradores y la empresa.

SEXTA: Es importante mantener al colaborador satisfecho para obtener mejores resultados y sobre todo un buen en su rendimiento en sus obligaciones por lo tanto recomiendo aplicar más incentivos para que así se sigan esforzando al máximo en sus actividades diaria.

10. AGRADECIMIENTO

Agradecer a DIOS, por darme las fuerzas para continuar, lograr mi objetivo y por brindarme salud en estos tiempos difíciles.

Así mismo compañera Isela Marjorie por no dejarme en este proceso y ser un soporte para mí, y a mi mejor amiga Nashelly Palacios por motivarme siempre.

Y sobre todo me agradezco a mi misma porque gracias a mi esfuerzo pude lograrlo.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- C. Acosta (2021), *El clima organizacional y impacto en la satisfacción laboral*, Lima, Perú, 2019. Tesis de maestría en administración y gestión. Universidad Ricardo Palma. URL: http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4644/ADM-T030_43067521_T%20%20%20ACOSTA%20CARHUAPUMA%20ANDREA%20DEL%20PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Agama D, (2018), *Relación entre Rotación Laboral y Clima Organizacional del Personal Administrativo de la Empresa Agrícola LA VENTA, en el año 2018*. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración de Servicios. Universidad de Piura. URL: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4647/TSP_ADS_014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, V. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 03, Lima-2018*. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión del Talento Humano. Universidad Cesar Vallejo de Lima. URL: [Aguilar_VMR.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
- Alva, S. (2021), *La satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la empresa San Fernando S.A.* Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social. Universidad Garcilazo de la Vega de Lima. Recuperado de [TRSUFICIENCIA_ALVA SOTO.pdf](#)
- Andreu, M. (2005). *Desarrollo del factor humano*. 2005 editorial AUOC. Recuperado: <https://books.google.com.pe/books?id=WZhiexkVvecC&pg=PA248&dq=liderazgo+definicion&hl=es->

[419&sa=X&ved=2ahUKEwj1o8_KtOz5AhUiBrkGHYxdCdI4ChDo
AXoECAkQAQg#v=onepage&q=liderazgo%20definicion&f=false](https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943)

Arévalo B, Quiroz C y Delgado B. (2018), *Tesis Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín*. Universidad Cesar vallejo. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943>

Arroyo,M. y Chacon,C. (2018), *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los Colaboradores del Instituto Nacional Penitenciario Región Norte, Chiclayo*. Tesis de grado profesional en Licenciada Psicología Organizacional. Universidad Cesar Vallejo. URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28924/Chac%20c3%b3n_SCS-Arroyo_CMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

J. Barahona (2018), *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Universidad del Valle del Jequetepeque*. Tesis del personal administrativo para elegir Salud Ocupacional como segunda especialidad profesional. Universidad Nacional de Trujillo URL: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11820/2E564.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral. Edición digital* (epub) febrero 2016. Madrid, URL : <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+concepto&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjB-LGFtt35AhXR55UCHXYrBI84FBD0AXoECAQQAQg#v=onepage&q=clima%20organizacional%20concepto&f=false>

Cabrera, D. (2017). *El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017*. Tesis para optar el Grado académico

Maestro en Gestión de los Servicios de Salud. Universidad Cesar Vallejo. URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38133/cabrera_jd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabrera, S. (2018), *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Tesis para optar el grado de: Bachiller en Administración. Universidad Esan de Lima. Recuperado de [Cabrera Salas.pdf \(esan.edu.pe\)](#)

Carrión, C (2018), *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña*. Tesis presentada para obtener el grado académico de: Maestría en psicología organizacional. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. URL: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7754>

Castañeda, C. (2020) *El clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una empresa de servicios eléctricos en Chiclayo, 2019*. Tesis para optar por el título de Bachiller en Administración de Empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Accesible en. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2682/1/TL_Casta%c3%bl1edaAmasifuenMaria.pdf

A. Castañeda. (2020) *El clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una empresa de servicios eléctricos en Chiclayo, 2019*. Tesis para optar por el título de Bachiller en Administración de Empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Accesible en. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2682/1/TL_Casta%c3%bl1edaAmasifuenMaria.pdf

Castro P y Ramirez G (2022), Tesis *Incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Industrial Metálicas S.A.S.* Tesis para optar al título de Administrador de Empresas. Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría Cundinamarca Sede Soacha (Cundinamarca). Recuperado de [T.A. CastroLuis-RamirezCristian_2022.pdf \(uniminuto.edu\)](https://repositorio.uniminuto.edu/bitstream/handle/20.500.12802/6916/Cr%20A%20CastroLuis-RamirezCristian_2022.pdf)

Crisanta F, (2018), *Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal Administrativo de un Hospital Público de Lambayeque, 2018.* Tesis para optar el título profesional de licenciada en trabajo Social. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6916/Crisanta%20Farro%20Liseth%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Equipo editorial, Etecé. (2022). “*Relaciones interpersonales*”. De: Argentina. Para: Concepto. De. Disponible en: <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>. Última edición: 12 de agosto de 2022.

Garzón, M. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado.* Centro Editorial del Rosario 2005, Bogotá. Recuperado : <https://books.google.com.pe/books?id=RDFJi-fNWNMC&pg=PA131&dq=clima+organizacional+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj35DepOz5AhX0CrkGHcKLA1YQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=clima%20organizacional%20definicion&f=false>

Gomez S, (2018) *Programa de Mejora del clima organizacional para elevar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la constructora YS Empresas S.A.C.* Tesis para optar el grado de licenciado en

Administración. Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de [Gomez Suazo Carlos Martin.pdf \(autonoma.edu.pe\)](#)

Gonzales, M. (2006). *Habilidades directivas*. De la edición INNOVA 2006, Recuperado de : https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&pg=PA117&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiMn6Ci_N35AhVVkZUCHfC0AXEQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=satisfacci%C3%B3n%20laboral&f=false

Gutiérrez, T. (2018) *El clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa BGL Arqueología & Contratistas Generales S.A.C. 2018*. Tesis para optar por el título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales. UAP, Universidad Alas Peruanas de Trujillo. Recuperado de [Tesis clima organizacional satisfacción laboral trabajadores empresa BGL_Arqueología_Contratistas generales S.A.C.pdf \(uap.edu.pe\)](#)

Ibarcena L, (2019), *Relación entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma – 2019*. Tesis para Para optar el Grado Académico de: Maestro en Gerencia Social y Recursos Humanos. Universidad Católica de Santa María. Recuperado de [A6.2091.MG.pdf \(ucsm.edu.pe\)](#).

Mejía. V, (2022), *Clima Organizacional y su influencia en la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la red de salud San Ignacio – 2019*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración y Finanzas. Universidad Particular de Chiclayo. Recuperado de [T044_47806923_T.pdf \(udch.edu.pe\)](#)

- P. Nieto (2020), *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal administrativo del Distrito Municipal de Pacora*. Tesis de grado de la Maestría en Gestión de Recursos Humanos. Universidad Vallejo Cesar. URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41948/Nieto_PPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oliver Y (2018), *La comunicación organizacional y su impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de San Roque S.A. en 2018*. Elección de tesis para optar al título de Magíster en Gestión del Talento Humano. Universidad Cesar Vallejo. URL: [oliva_yd.pdf\(ucv.edu.pe\)](http://oliva_yd.pdf(ucv.edu.pe)).
- Orellana, P. (2019). *Clima Organizacional*. Economiapedia.com. Recuperado: <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>
- Pacherres,C. (2018), “*Motivación laboral y clima organizacional en los funcionarios de una institución bancaria y financiera de la ciudad de Chiclayo en el año 2018* tesis de apoyo para cursar la Maestría en Gestión del Talento Humano. Universidad Cesar Vallejo. URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32545/pacherres_ac.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Peiró, R. (2021). *Desarrollo personal*. Economiapedia.com. Recuperado: <https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.html>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2014). *Definiciones: Definición de satisfacción laboral*. Publicado: 2011. Actualizado: 2014. Recuperado <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

A. Retamozo (2018). *la satisfacción laboral de los empleados en dos instituciones de salud de la zona del Rímac de Lima*. Tesis para optar por el título de Magíster en Gestión de Servicios de Salud. Universidad Vallejo Cesar. URL:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17446/Retamozo_RAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosales, R. (1997). *Estilos de dirección y clima organizacional*. Artículo publicado en 1997. Recuperado: <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000277.pdf>

Sánchez. (2020)
Retribución. Economipedia.com. Recuperado:
<https://economipedia.com/definiciones/retribucion.html>

Vasco. V, (2021), *El Clima Organizacional y su Relación en la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la escuela Superior Politécnica de Chimborazo*. Tesis para optar el título de Master en Psicología Ambato - Ecuador. Universidad Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Recuperado de
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3231/1/77390.pdf>

Yirda, A. (2021). *Definición de Beneficio*. Última edición:31 de enero del 2021. Recuperado de: <https://conceptodefinition.de/beneficio/>

12. ANEXOS Y APENDICES

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Como se relaciona el clima organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.	Clima Organizacional	<p>Objetivo General: Determinar cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.</p>	<p>Hipótesis Alternativa (H1) El Clima Organizacional se relacionan significativamente con la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.</p>	<p><u>Tipo v diseño</u> Tipo No experimental, básico, enfoque cuantitativo Diseño Descriptivo, correlacional, transversal</p> <p><u>Población y muestra</u> Población 30 trabajadores Muestra La muestra para el estudio será la misma población, es decir 30 colaboradores.</p> <p>Técnica e instrumento Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario</p>
	Satisfacción Laboral	<p>Objetivos específicos: -Describir el clima organizacional de la empresa S&M Foods, Barranca-2022. -Describir la satisfacción laboral de la empresa S&M Foods, Barranca-2022. -Establecer la relación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022. -Precisar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022. -Analizar la relación entre la retribución la satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.</p>	<p>Hipótesis Nula (H0) El Clima Organizacional no se relacionan significativamente con la Satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.</p>	

Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Clima Organizacional	Rodríguez (1999), Define el clima organizacional como las actitudes de los miembros de una organización hacia su trabajo, el entorno físico en el que operan, las conexiones interpersonales que se desarrollan a su alrededor y las numerosas limitaciones formales que regulan su trabajo. (p.158)	Es la manifestación propia de la gratitud de los empleados y directivos hacia la empresa, y tiene una influencia directa en el desarrollo de la organización. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: estilo de dirección, liderazgo y retribución.	Estilo de dirección	Participación	1,2,3	Escala de Lickert
				Autoritarismo	4	
			Liderazgo	Comunicación	5,6	
				Responsabilidad	7,8	
			Retribución	Expectativas	9,10	
				Beneficios sociales	11,12	
Satisfacción Laboral	Según Pérez y Gardey (2014) La satisfacción laboral influye en las actitudes de los empleados hacia la responsabilidad. La satisfacción se puede definir como la correlación entre el trabajo real y las expectativas de los empleados.	La satisfacción laboral es el bienestar y bienestar de un individuo con respecto a su desempeño y entorno en el trabajo. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: Beneficio, relaciones interpersonales y desarrollo personal.	Beneficios	Remuneración	13,14	
				Salario	15	
			Relaciones interpersonales	Oportunidad	16,17	
				Autorrealización	18	
			Desarrollo personal	Autoestima	19	
				Motivación	20,21	



Anexo Anexos N°03

UNIVERSIDAD SAN PEDRO Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando un estudio científico sobre la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de S & M Foods en Barranca-2022. Agradezco su importante participación y aporte en esta encuesta al suministrarme la información esencial y responder de manera clara y genuina.

I PARTE

En esta primera sección de la encuesta, le hacemos una serie de preguntas sobre usted. Por favor, indique con una (X) el número o la alternativa que cree correcta en cada una de ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 - 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se enumeran las preguntas relacionadas con el clima organizacional, seguidas de una escala de calificación para esta variable de investigación. En cada ejemplo, indique con una (X) la alternativa que coincide con su perspectiva.

Escala de valoración:

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

V1. CLIMA ORGANIZACIONAL		Calificación				
D1. Estilo de dirección		1	2	3	4	5
1.	¿Considera usted, que su participación es importante en las estrategias y actividades de la empresa?					
2.	¿Considera usted, que su participación con el gerente influye en el resto de los colaboradores administrativos a la hora de tomar decisiones?					
3.	¿Considera usted, que su participación es fundamental para el crecimiento y desarrollo de la empresa?					
4.	¿Considera usted que la empresa en la que labora aplica el autoritarismo y su opinión no tiene validez?					
D2. Liderazgo		1	2	3	4	5
5.	¿Existe buena comunicación entre el personal administrativo y el gerente general de la empresa?					
6.	¿Existe buena comunicación laboral entre todo el personal administrativos y las otras áreas de la empresa?					
7.	¿Considera usted que tiene la capacidad suficiente para aceptar una responsabilidad a la hora de tomar decisiones para el crecimiento de la empresa?					
8.	¿Considera usted que es responsable en el trabajo y lleva a cabo las tareas y objetivos asignados eficientemente?					
D3. Retribución		1	2	3	4	5
9.	¿Considera usted que, cumple con las expectativas propuestas a la hora de cumplir un objetivo determinado en la empresa?					
10.	¿Considera usted que la empresa cumple con sus expectativas laborales, recibe retroalimentación constante, un clima organizacional agradable y su trabajo es valorado?					
11.	¿Considera usted que los beneficios sociales impuestos por la empresa por el trabajo desempeñado son las adecuadas para el personal administrativo?					
12.	¿Considera usted que los beneficios sociales acordados entre el empleador y el colaborador deberían ser de acuerdo al desempeño de cada colaborador?					

III PARTE

A continuación, se enumeran las preguntas sobre la satisfacción laboral. Se muestra la escala de valoración de esa variable de investigación. Indique (X) la que mejor represente su punto de vista.

Escala de valoración:

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

V1. SATISFACCION LABORAL		Calificación				
D1. Beneficios		1	2	3	4	5
13.	¿Considera usted que la remuneración que percibe en la empresa por sus servicios prestados en el área administrativa es la adecuada?					
14.	¿Considera usted que la remuneración también pueda ser con un mayor número de vacaciones y días libres?					
15.	¿Considera usted que el salario que percibe debería agregarse incentivos por su rendimiento?					
D2. Relaciones interpersonales		1	2	3	4	5
16.	¿Considera usted que tiene la oportunidad de realizar algún tipo de mejora en la empresa?					
17.	¿Considera usted que un problema es una oportunidad para usted para demostrar su talento y dar solución dentro de la empresa?					
18.	¿Considera usted que se ha autorrealizado ya que pudo cumplir metas personales que forman parte del desarrollo dentro de la empresa?					
D3. Desarrollo personal		1	2	3	4	5
19.	¿Considera usted que su autoestima ha crecido gracias a las oportunidades que le brinda la empresa y se siente motivado para asumir nuevos retos?					
20.	¿Considera usted que la empresa se preocupa por la motivación del personal administrativo constantemente?					
21.	¿Considera usted que darles incentivos y reconocimientos los motiva tanto en lo personal como laboral para seguir mejorando en beneficio de la empresa?					

Apéndice 1: Estadística de fiabilidad de la variable1 Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.864	12

Apéndice 2: Estadística de total de elemento de la variable1 Cultura Organizacional

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3.7000	1.05935	10
VAR00002	3.5000	.84984	10
VAR00003	3.6000	.51640	10
VAR00004	1.8000	1.03280	10
VAR00005	3.6000	.84327	10
VAR00006	3.2000	.91894	10
VAR00007	4.0000	.81650	10
VAR00008	4.4000	.51640	10
VAR00009	4.1000	.56765	10
VAR00010	3.7000	.67495	10
VAR00011	3.6000	.69921	10
VAR00012	3.7000	.82327	10

Apéndice 3: Base de datos de la variable 1: Cultura Organizacional

ENCUESTA	CLIMA ORGANIZACIONAL											
	ESTILO DE DIRECCION				LIDERAZGO				RETRIBUCION			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	4	3	1	4	3	3	4	5	3	3	3
2	3	3	3	1	3	2	3	4	3	4	3	3
3	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	3	5
4	4	3	4	2	4	3	5	5	4	3	3	4
5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5
6	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3
7	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4
8	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4
9	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3
10	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3

Apéndice 4: Estadística de fiabilidad de la variable2 Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.841	9

Apéndice 5: Estadística de total de elemento de la variable2 Satisfacción Laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00013	32.5000	14.722	.561	.826
VAR00014	31.2000	14.622	.638	.822
VAR00015	31.1000	15.433	.483	.834
VAR00016	32.1000	13.878	.623	.818
VAR00017	32.0000	14.000	.483	.833
VAR00018	32.2000	12.400	.916	.784
VAR00019	32.1000	12.767	.458	.849
VAR00020	32.5000	12.056	.629	.819
VAR00021	31.5000	14.944	.501	.831

Apéndice 6: Base de datos de la variable2 Cultura Satisfacción Laboral

ENCUESTA	SASTIFACCION LABORAL								
	BENEFICIOS			RELACIONES INTERPERSONALES			DESARROLLO PERSONAL		
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	5	5	4	4	4	4	4	5
2	3	4	4	3	3	3	3	3	4
3	3	5	5	5	5	4	3	4	5
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
6	3	5	5	3	4	3	2	2	4
7	4	5	5	4	3	4	5	3	5
8	4	5	5	4	4	4	5	4	5
9	3	4	5	4	3	3	4	2	4
10	4	5	5	4	4	4	3	3	4

Apéndice 7: Validación de instrumento



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

“Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ROBERTO TORRES CARRILLO

FORMACIÓN ACADÉMICA: DR. EN ESTADÍSTICA

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

TIEMPO: 20 AÑOS, CARGO ACTUAL: SECRETARIO GENERAL

INSTITUCIÓN: USP

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022”.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022”.

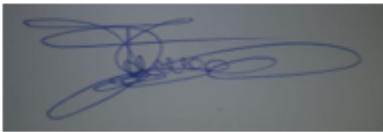
DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Estilo de dirección	¿Considera usted, que su participación es importante en las estrategias y actividades de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted, que su participación con el gerente influye en el resto de los colaboradores administrativos a la hora de tomar decisiones?	4	4	4	4	
	¿Considera usted, que su participación es fundamental para el crecimiento y desarrollo de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa en la que labora aplica el autoritarismo y su opinión no tiene validez?	4	4	4	4	
Liderazgo	¿Existe buena comunicación entre el personal administrativo y el gerente general de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Existe buena comunicación laboral entre todo el personal administrativos y las otras áreas de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que tiene la capacidad suficiente para aceptar una responsabilidad a la hora de tomar decisiones para el crecimiento de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que es responsable en el trabajo y lleva a cabo las tareas y objetivos asignados eficientemente?	4	4	4	4	
Retribución	¿Considera usted que, cumple con las expectativas propuestas a la hora de cumplir un objetivo determinado en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa cumple con sus expectativas laborales, recibe retroalimentación	4	4	4	4	

	constante, un clima organizacional agradable y su trabajo es valorado?					
	¿Considera usted que los beneficios sociales impuestos por la empresa por el trabajo desempeñado son las adecuadas para el personal administrativo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los beneficios sociales acordados entre el empleador y el colaborador deberían ser de acuerdo al desempeño de cada colaborador?	4	4	4	4	
Beneficios	¿Considera usted que la remuneración que percibe en la empresa por sus servicios prestados en el área administrativa es la adecuada?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la remuneración también pueda ser con un mayor número de vacaciones y días libres?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que al salario que al salario que percibe debería agregarse incentivos por su rendimiento?	4	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Considera usted que tiene la oportunidad de realizar algún tipo de mejora en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que se a autorrealizado ya que pudo cumplir metas personales que forman parte del desarrollo dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que un problema es una oportunidad para usted para demostrar su talento y dar solución dentro de la empresa?	4	4	4	4	
Desarrollo personal	¿Considera usted que su autoestima a crecido gracias a las oportunidades que le brinda la empresa y se siente motivado para asumir nuevos retos?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa se preocupa por la motivación del personal administrativo constantemente?	4	4	4	4	

	¿Considera usted que darles incentivos y reconocimientos los motiva tanto en lo personal como laboral para seguir mejorando en beneficio de la empresa?	4	4	4	4	
--	---	---	---	---	---	--

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI
Validado por: ROBERTO TORRES CARRILLO		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 944969124	Email: robercar35@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

“Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022””.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MG. KARINA VALDIVIEZO PEREZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC. EN ADMINISTRACION

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., MARKETING, INVESTIGACION CIENTIFICA

TIEMPO: 15 AÑOS, CARGO ACTUAL: COORDINADORA DE ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD-

FILIAL PIURA, UNIVERSIDAD SAN PEDRO

INSTITUCIÓN: USP – FILIAL PIURA

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods| Barranca-2022”.

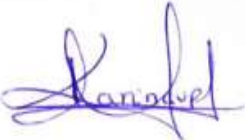
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Estilo de dirección	¿Considera usted, que su participación es importante en las estrategias y actividades de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted, que su participación con el gerente influye en el resto de los colaboradores administrativos a la hora de tomar decisiones?	4	4	4	4	
	¿Considera usted, que su participación es fundamental para el crecimiento y desarrollo de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa en la que labora aplica el autoritarismo y su opinión no tiene validez?	4	4	4	4	
Liderazgo	¿Existe buena comunicación entre el personal administrativo y el gerente general de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Existe buena comunicación laboral entre todo el personal administrativos y las otras áreas de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que tiene la capacidad suficiente para aceptar una responsabilidad a la hora de tomar decisiones para el crecimiento de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que es responsable en el trabajo y lleva a cabo las tareas y objetivos asignados eficientemente?	4	4	4	4	
Retribución	¿Considera usted que, cumple con las expectativas propuestas a la hora de cumplir un objetivo determinado en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa cumple con sus expectativas laborales, recibe retroalimentación	4	4	4	4	

	constante, un clima organizacional agradable y su trabajo es valorado?					
	¿Considera usted que los beneficios sociales impuestos por la empresa por el trabajo desempeñado son las adecuadas para el personal administrativo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los beneficios sociales acordados entre el empleador y el colaborador deberían ser de acuerdo al desempeño de cada colaborador?	4	4	4	4	
Beneficios	¿Considera usted que la remuneración que percibe en la empresa por sus servicios prestados en el área administrativa es la adecuada?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la remuneración también pueda ser con un mayor número de vacaciones y días libres?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que al salario que al salario que percibe debería agregarse incentivos por su rendimiento?	4	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Considera usted que tiene la oportunidad de realizar algún tipo de mejora en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que se a autorrealizado ya que pudo cumplir metas personales que forman parte del desarrollo dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que un problema es una oportunidad para usted para demostrar su talento y dar solución dentro de la empresa?	4	4	4	4	
Desarrollo personal	¿Considera usted que su autoestima a crecido gracias a las oportunidades que le brinda la empresa y se siente motivado para asumir nuevos retos?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa se preocupa por la motivación del personal administrativo constantemente?	4	4	4	4	

	¿Considera usted que darles incentivos y reconocimientos los motiva tanto en lo personal como laboral para seguir mejorando en beneficio de la empresa?	4	4	4	4	
--	---	---	---	---	---	--

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 24-09-2022	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

“Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: CARLOS MANUEL GONZALES CHAVEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACION

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE MARKETING Y RR.HH.

TIEMPO: 30 AÑOS, CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: USP |

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima organizacional y Satisfacción Laboral de colaboradores administrativos de la empresa S&M Foods, Barranca-2022".


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Estilo de dirección	¿Considera usted, que su participación es importante en las estrategias y actividades de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted, que su participación con el gerente influye en el resto de los colaboradores administrativos a la hora de tomar decisiones?	4	4	4	4	
	¿Considera usted, que su participación es fundamental para el crecimiento y desarrollo de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa en la que labora aplica el autoritarismo y su opinión no tiene validez?	4	4	4	4	
Liderazgo	¿Existe buena comunicación entre el personal administrativo y el gerente general de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Existe buena comunicación laboral entre todo el personal administrativos y las otras áreas de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que tiene la capacidad suficiente para aceptar una responsabilidad a la hora de tomar decisiones para el crecimiento de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que es responsable en el trabajo y lleva a cabo las tareas y objetivos asignados eficientemente?	4	4	4	4	
Retribución	¿Considera usted que, cumple con las expectativas propuestas a la hora de cumplir un objetivo determinado en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa cumple con sus expectativas laborales, recibe retroalimentación	4	4	4	4	

	constante, un clima organizacional agradable y su trabajo es valorado?					
	¿Considera usted que los beneficios sociales impuestos por la empresa por el trabajo desempeñado son las adecuadas para el personal administrativo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los beneficios sociales acordados entre el empleador y el colaborador deberían ser de acuerdo al desempeño de cada colaborador?	4	4	4	4	
Beneficios	¿Considera usted que la remuneración que percibe en la empresa por sus servicios prestados en el área administrativa es la adecuada?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la remuneración también pueda ser con un mayor número de vacaciones y días libres?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que al salario que al salario que percibe debería agregarse incentivos por su rendimiento?	4	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Considera usted que tiene la oportunidad de realizar algún tipo de mejora en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que se a. autorrealizado ya que pudo cumplir metas personales que forman parte del desarrollo dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que un problema es una oportunidad para usted para demostrar su talento y dar solución dentro de la empresa?	4	4	4	4	
Desarrollo personal	¿Considera usted que su autoestima a crecido gracias a las oportunidades que le brinda la empresa y se siente motivado para asumir nuevos retos?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa se preocupa por la motivación del personal administrativo constantemente?	4	4	4	4	

	¿Considera usted que darles incentivos y reconocimientos los motiva tanto en lo personal como laboral para seguir mejorando en beneficio de la empresa?	4	4	4	4	
--	---	---	---	---	---	--

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SIX	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Dr Carlos González Chávez			Fecha: 22 setiembre del 2022	
Firma: 	Teléfono: 943656464		Email: cgonzalez@usanpedro.edu.pe	

