

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



**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la
Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral –
Sullana, 2022**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Ramirez Atoche, Jubiksa Mirella

Código ORCID 0000-0002-0195-0652

Asesor

Dr. Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

PIURA – PERÚ

2022

1. PALABRAS CLAVE:

Tema	Clima organizacional, satisfacción laboral
Especialidad	Administración

Línea de investigación

Línea del programa	Talento Humano
Área	5. Ciencias sociales
Sub-área	5.2 Economía y negocios
Disciplina	Negocios y management

KEYWORDS:

Topic	Organizational climate, job satisfaction
Specialty	Administration

Investigation line

program line	Human talent
Area	5. Social Sciences
Sub-area	5.2. Economy and Business
Discipline	Business and management

2. TÍTULO

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la
Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral –
Sullana, 2022.**

3. RESUMEN DEL PROYECTO

El presente trabajo de investigación tuvo el propósito de determinar cómo se relaciona el clima organizacional, con la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

La metodología a emplearse fue: Tipo no experimental, básica, de enfoque cuantitativo; de diseño descriptivo, correlacional y transversal. La Población de estudio estuvo compuesta por 25 trabajadores de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022; siendo la muestra el total de trabajadores que conforma la población. Se utilizó como instrumento el cuestionario, y se aplicó como técnica la encuesta.

A través del presente estudio, se determinó que el clima organizacional, se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022; debido que el coeficiente de significancia fue de 0.196, es decir mayor es mayor a 0.05 ($0.196 > 0.05$); es decir se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

4. ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine how the organizational climate is related to the job satisfaction of the staff of the Agrarian Cooperative of Organic Peruvian Producers, Salitral - Sullana, 2022.

The methodology to be used was: Non-experimental, basic type, with a quantitative approach; descriptive, correlational and cross-sectional design. The study population was composed of 25 workers from the Agricultural Cooperative of Organic Peruvian Producers, Salitral - Sullana, 2022; the sample being the total number of workers that make up the population. The questionnaire was used as an instrument, and the survey was applied as a technique.

Through this study, it was determined that the organizational climate is significantly related to the job satisfaction of the staff of the Agrarian Cooperative of Organic Peruvian Producers, Salitral - Sullana, 2022; Because the coefficient of significance was 0.196, that is, greater than 0.05 ($0.196 > 0.05$); that is, the null hypothesis was accepted and the alternative hypothesis was rejected.

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.....	20
5.3. Problema.....	21
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	21
5.4.1. Conceptualización	21
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	38
5.5. Hipótesis	42
5.6. Objetivos.....	42
6. METODOLOGÍA	43
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	43
6.2. Población y muestra.....	44
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	45
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	45
7. RESULTADOS.....	46
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	67
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
10. AGRADECIIMIENTO.....	76
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	77
12. ANEXOS Y APENDICES -	86

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis del clima organizacional, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	40
Tabla 2: Dimensión 1: Análisis de la dimensión autonomía individual, del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	41
Tabla 3: Dimensión 2: Análisis de la dimensión grado de estructura, del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	41
Tabla 4: dimensión 3: Análisis de la dimensión tipo de recompensa, del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	42
Tabla 5: Dimensión 4: Análisis de la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo, del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	43
Tabla 6: Definición de la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	43
Tabla 7: Dimensión 1: Definición de la dimensión factores motivadores, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	44
Tabla 8: Dimensión 2: Definición de la dimensión factores de logro, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	45
Tabla 9: Dimensión 3: Definición de la dimensión factores higiénicos, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	45
Tabla 10: Determinación de cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	46
Tabla 11: Correlación de las variables clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	47

Tabla 12: Precisión de la relación de la autonomía individual y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	49
Tabla 13: Correlación entre la autonomía individual y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	50
Tabla 14: Definición de la relación del grado de estructura y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	52
Tabla 15: Correlación entre el Grado de Estructura y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	53
Tabla 16: Demostración de la relación del tipo de recompensa y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	55
Tabla 17: Correlación entre el Tipo de Recompensa y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	56
Tabla 18: Cuantificación de la relación de consideración, agradecimiento y apoyo y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	58
Tabla 19: Correlación de la consideración, agradecimiento y apoyo; y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	48
Figura 2: Diagrama de dispersión: Dimensión Autonomía Individual y la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	51
Figura 3: Diagrama de dispersión: Dimensión Grado de Estructura y la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	54
Figura 4: Diagrama de dispersión: Dimensión Tipo de Recompensa y la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	57
Figura 5: Diagrama de dispersión: Dimensión Consideración, Agradecimiento y apoyo y la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.....	60

5. INTRODUCCION

5.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

ANTECEDENTES

Como señala Díaz (2021), en su tesis analiza la correspondencia entre las variables realización del personal y la complacencia laboral, llegando a la conclusión que si existe relación entre las variables estudiadas en una entidad pública internacional; además se encontró que hay correlación entre cada una de las dimensiones de la primera variable; autorrealización, participación laboral, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo con la segunda variable siendo esta la satisfacción en el centro laboral.

Empleando las palabras de Gonzales (2021), En su tesis considera que hay una relación positiva y de significancia entre el clima de una organización y el desempeño que realizan los trabajadores de Vocati Consulting SAC 2021, debido a que el factor de correlación del estadístico de Pearson obtenido es de 0,859 (correlación altamente positiva) y el valor p es de 0,001 ($p_{\text{valor}} \leq 0,05$), es decir, cuanto mayor sea el entorno de trabajo, mejor será la eficiencia del trabajo. El nivel que se encontró para el clima de la organización del talento humano de Vocati Consulting SAC 2021, tiene el índice más alto a nivel regular con un 70%. Los resultados obtenidos muestran que los temas relacionados con el clima organizacional aún no han sido resueltos satisfactoriamente. Según la percepción de los empleados, creen que se debe mejorar el ambiente de trabajo para encontrar un lugar donde se sientan cómodos. Esto sugiere que hay perspectivas prometedoras que se pueden optimizar. Finalmente el nivel de la variable desempeño del recurso humano de Vocati Consulting SAC 2021, tiene el índice más alto a nivel regular con un 65.0%. Los resultados se logran porque en algunos casos, la empresa no valora los resultados del desempeño y las contribuciones de los empleados, no considera las opiniones de los empleados para lograr las metas establecidas.

De igual manera Azaña & Mozo (2021), en su trabajo investigativo se describe que si hay existencia de una correlación fuerte y de significancia entre las variables estudiadas, el clima de la entidad y la satisfacción en su lugar de trabajo de los colaboradores en la compañía Sede Chimbote S.A. 2019, con $r = 48.162$. El nivel del clima de la compañía, en general y por tamaño, lo registraron los trabajadores de la empresa como desfavorable en comparación con el promedio. El grado de satisfacción en el trabajo, en general y en todos los aspectos, informado por los empleados de la compañía, es un nivel de satisfacción moderado a alto. Existe una correlación significativa entre el nivel del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral de los empleados en la empresa Sede Chimbote S.A. 2019. Son las dimensiones de la satisfacción laboral más relacionadas con el clima organizacional: la dimensión desarrollo del personal con un valor $r = 122.595$, la dimensión política administrativa con un valor $r = 61,499$, el segundo factor desarrollo de tareas con un $r = 55,220$, material y dimensión condición material con $r = 50.380$, dimensión relación social con valor $r = 50.411$; y las dimensiones de satisfacción laboral menos relevantes son: dimensión relación con la autoridad con $r = 46.896$ y dimensión beneficios laborales y/o salario con $r = 44.155$

De acuerdo con Gerra & Astorayme (2021), en su tesis plantearon que en este estudio se determinó que el clima organizacional si tiene correlación positiva media con la satisfacción de los colaboradores de una empresa distribuidora. De esta manera, las dimensiones del clima de la distribuidora liderazgo y comunicación grupal se relacionan con la segunda variable de la tesis. Además, el nivel del liderazgo y de la comunicación es regular en un 83% y 81% respectivamente.

Según Renteria (2019), El estudio llegó a la siguiente conclusión que se tiene un ambiente organizacional con una relación estadísticamente significativa con respecto al desempeño que realizan los trabajadores, la evidencia se confirma con el valor de $r(x, y) = 0,50$ considerando una correspondencia moderadamente positiva (media) y $p = 0,0000$ menor que 5%. De igual forma, el desempeño laboral se relaciona con el clima organizacional en la dimensión Estructura, con correlación $r(x, y) = 0.113$,

considerando una correlación positiva muy débil (muy débil) y $p = 0.36$ Mayor al 5%, por lo que no se puede se muestra que existe evidencia de una relación significativa, y en definitiva el desempeño laboral se relaciona con el clima organizacional en sus dimensiones Estructura, correlación $r(x, y) = 0.275$, se considera débilmente correlacionada positivamente, y $p = 0.053$ es mayor superior al 5%, por lo que no se puede afirmar que exista evidencia de una relación significativa.

De igual manera Palacios (2019), en su trabajo de tesis encontró que la variable motivación si tiene relación con la satisfacción de los colaboradores de la asociación Valle del Chira, en los aspectos de la motivación como son: necesidades o requerimiento, alicientes, y comunicación se encontraron con una moderada motivación; sin embargo, en lo que respecta al monitoreo se encontró una motivación baja; por otro lado, en cuanto a la satisfacción en el trabajo las dimensiones liderazgo en equipos, ambiente en el trabajo, dedicación y resultados de manera individual, estado de felicidad, mostraron una satisfacción de tipo promedio, sin embargo la naturaleza y el contenido del trabajo se encontraron en un nivel bajo de satisfacción.

En la opinión de Sánchez (2019), en su tesis se concluyó que la variable estrés en el trabajo tiene relación negativa e inversa con la segunda variable satisfacción en el centro de labores de un municipio, por otro lado se encontró un alto nivel de tensión sindical y en un 87% los trabajadores manifestaron que no se sienten a gusto pero tampoco insatisfechos

De igual manera Mendoza (2019), en su tesis se encontró, como resultados obtenidos que los usuarios externos tienen una relación significativa ($\rho = 0.434$; $p < 0.05$) entre satisfacción y control. En conclusión, existe una correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción de usuarios externos del área de recepción del Hospital Santa Rosa, en el año 2019. Existe una correlación entre la gestión administrativa en la dimensión de planificación y la satisfacción de los usuarios externos en el área de admisión del Hospital Santa Rosa, en el año 2019. Existe una correlación entre la gestión administrativa en la dimensión de organización y la

satisfacción usuario externo en el área de admisión del Hospital Santa Rosa, en el año 2019. No existe correlación entre la gestión administrativa en la dimensión control y la satisfacción de los usuarios externos del área de recepción del Hospital Santa Rosa, en el año 2019. No existe correlación entre la admisión orientada al control y satisfacción de los usuarios externos del área de admisión del Hospital Santa Rosa, en el año 2019. En general, existe una correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios externos del área de admisiones del Hospital Santa Rosa, en el año 2019.

De acuerdo con Espinoza (2019), en su artículo publicó que hay relación entre las variables clima de una organización y satisfacción en el centro laboral de una empresa en Tarapoto, lo que conlleva a decir que si hay un buen clima en la empresa mayor será la satisfacción de los colaboradores en cuanto a los contextos físicos. Por otro lado, se encontró que las dimensiones beneficios de tipo social, desarrollo del capital humano y ejercicio de las tareas tiene una correlación positiva baja con la segunda variable; sin embargo, las dimensiones normas reglas administrativas, relaciones de índole social y relación con los superiores presentaron correlación positiva moderada con la segunda variable del estudio.

Como dice Aponte (2019), En su tesis expresa que la motivación tiene una relación estadísticamente significativa con el clima organizacional entre los empleados de la unidad de administración educativa local de Sullana. , la evidencia fue corroborada por un valor de $r(x, y) = 0,609$, suponiendo una correlación positiva moderada (media) y $p = 0,000$ inferior al 5%. Motivación de los trabajadores de la Administración Local de Educación de Sullana, la mayoría se encuentran altamente motivados, este porcentaje es del 78%. Además, observamos que en las dimensiones Valores (64 %), Expectativas (60), Afecto (90%), Competencia (94 %) e Identidad (50%), la motivación es alta. El clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sullana, en su mayoría, representa un clima organizacional regular, expresado en porcentaje, del 58%. Además, encontramos que los Métodos de Mando (64.5), Toma de Decisiones (50%) y Planificación (54%)

indican qué tan bien se encuentra el clima organizacional; mientras que las dimensiones Poder Motivacional (40%) y Proceso de Comunicación (44%) se presentan en la frecuencia del clima organizacional. Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Valor y el Clima Organizacional entre los trabajadores de la Unidad Educativa Local Sullana, prueba corroborada por el valor $r(x, y) = 0.506$, considera una correlación moderadamente positiva (media) y $p = 0.000$ menos de 5%. 32. Existe una relación estadísticamente significativa entre el tamaño esperado y el clima organizacional entre los trabajadores de la unidad de administración educativa local en Sullana, evidencia respaldada por el valor de $r(x, y) = 0.500$, lo que da un valor moderadamente positivo (media) y $p = 0,000$ que es inferior al 5%.

De acuerdo con Gordillo (2018), afirma en su tesis que no hay relación o correspondencia entre el clima de la organización y la satisfacción en el trabajo que realizan los trabajadores. Además, se encontró que las dimensiones del clima, de una entidad internacional, como son la gestión que se realiza para los colaboradores, el liderazgo, la motivación y el conflicto presentan una relación poco significativa con la segunda variable que es la satisfacción laboral.

Citando a Calero (2018), en su tesis alude que el clima del municipio se relaciona con la calidad de servicio, además hay una correlación de significancia positiva media. Se encontró que el clima de la organización es bueno con tendencia a excelente, debido que se aplican estrategias que permite propiciar un buen ambiente en la empresa, sin embargo, deben dar mayor cuidado al desempeño del personal, el liderazgo y la estructura del municipio. Por otro lado, la calidad de servicio también es percibida como buena o excelente, pero no deben descuidar el aspecto de los elementos tangibles, la responsabilidad y empatía del personal. En cuanto a las dimensiones del clima organizacional se encontró que el personal no está que desarrolla en su totalidad sus habilidades, ni brindan un actuar proactivo y tampoco están recibiendo capacitación constante; en cuanto al liderazgo denotaron que no son orientados adecuadamente, no hay compromiso y tampoco hay buena organización y una adecuada autoridad; en lo

que respecta a la estructura de la entidad, se denotó que no se llegan a cumplir las funciones en su totalidad, no hay casi trabajo en equipo y hay una buena comunicación entre los trabajadores.

Teniendo en cuenta a Fiestas (2018), en su tesis indica que el clima de la entidad se relaciona con la segunda variable que es calidad de servicio, además de existir una correspondencia de significancia positiva muy débil. El nivel del clima del hospital es bueno a excelente al igual que la calidad de servicio que muestra ese mismo nivel. Dentro de las dimensiones de la primera variable se tiene que la estructura del hospital no es la apropiada debido que no se cumplen los estándares, no hay autoridad definida y el trabajo no es distribuido de manera adecuada; en relación al liderazgo, el personal no se dirige de manera correcta ni trabajan en equipo y no son estimulados para que logren la excelencia; en cuanto al rendimiento se tiene que no hay un buen desempeño ni mucha dedicación ni productividad.

Como expresa Vargas (2018), en su tesis las resultas muestran que el 68% de las personas estudiadas poseen un clima de la organización débil, por lo que el principal nivel de esta variable en la empresa es débil. Además, escalas de clima organizacional: relaciones interpersonales, sentido de conformidad, claridad y consistencia en la gestión, disponibilidad de recursos y estabilidad de una entidad financiera tiene un nivel de frecuencia y escalas de estilo de gestión, compensación y valor colectivo son niveles bajos. De acuerdo con los resultados obtenidos, el 90,9% de los empleados tienen un nivel de motivación medio el 4,5% indican un nivel bajo, y el 4,5% indican un nivel bueno, con relacionados con el medio ambiente mientras trabajan en satisfacción laboral, 59% los empleados mostraron un buen nivel, 14 % en muy bueno y 27% en nivel medio.

Como afirma Alberco (2018), en su tesis los resultados indican que se ha determinado que una correspondencia fuerte entre el clima de la empresa MIBanco de Vitarte y la satisfacción del trabajo en la misma. Asimismo, se halló que existe correlación entre las dimensiones del clima de la entidad financiera, tales como liderazgo, motivación,

reciprocidad y participación en la institución, con la segunda variable de la tesis la satisfacción laboral.

De acuerdo con Lomparte (2018), en su tesis encontró que las variables de estudio clima de la institución educativa y la satisfacción en el trabajo se hallan en un nivel regular; además de existir una correlación positiva moderada entre ambas. Las dimensiones de clima de la institución conocimiento de la estructura, desafíos, cooperación, conflictos, identidad se encontraron en un nivel bueno; las dimensiones recompensas, estándares se hallaron en un nivel promedio. En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral condiciones de trabajo, conocimiento de sus labores el nivel fue bueno y las dimensiones conocimiento de su remuneración el nivel es regular y hay bastante conocimiento de la gestión y seguridad de la institución. Por último, se concluyó que hay una correspondencia fuerte positiva entre el conocimiento de la responsabilidad y el conocimiento de su compensación de los trabajadores de la institución, esto se debe a que la satisfacción en el trabajo con su remuneración es mayor si es que la evaluación del nivel de reciprocidad llega a coincidir con el salario que percibe.

En la opinión de García (2018), en su tesis denotó que hay relación entre el clima de una sociedad y la satisfacción en el trabajo de su recurso humano, consecuentemente se tuvo que las dimensiones del clima de la organización: Grado de estructura, forma de recompensa y apoyo al personal si presentó relación con la satisfacción en el trabajo de la entidad en estudio; sin embargo, la dimensión autonomía individual no mostró relación con la segunda variable de la tesis.

Según Perez (2018), en su tesis como objetivo general, sugiere describir la correspondencia entre dos variables. Asimismo, determinó los resultados del estudio, estableciendo una fuerte relación de confianza positiva entre las dos variables 0.800^{**} y el nivel de significación de 0.000^c , es decir, aceptó la hipótesis y determinó que a mayor ambiente organizacional, superior será el nivel de satisfacción laboral. En cuanto al primer objetivo específico, determinar la correspondencia del compromiso con la ubicación y ambiente organizacional de la unidad. Además, el RHO de Spearman

obtuvo resultados experimentales, estableciendo una relación de confianza moderadamente positiva entre dos variables 0.632^{**} y nivel de significancia $0.000c$, se acepta esta hipótesis y se determina que la participación A mayor familia, mayor cargo, clima organizacional. Con respecto al segundo objetivo específico, determinar la correspondencia del compromiso con la organización y su entorno organizacional. Además, el RHO de Spearman obtuvo resultados experimentales, estableció una relación de confianza positiva alta entre dos variables 0.949^{**} y nivel de significación $0.000c$, hipótesis aceptada y determinó que el compromiso con la organización es mayor, cuanto mayor sea el entorno organizacional. Finalmente, un tercer objetivo específico es determinar la correspondencia entre los estados de ánimo de los trabajadores y el clima organizacional en la entidad. En cual, ejecutó RHO de Spearman al recibir los resultados de la prueba, se estableció una relación positiva de alta confianza entre dos variables 0.99^{**} y nivel de significación $0.000c$, esta hipótesis fue aceptada y se ha determinado que el mejor estado mental para el mejor empleado será el clima organizacional.

De acuerdo con Nieto (2018) en su trabajo investigativo mostró que hay relación positiva y moderada entre el clima de la compañía y la satisfacción en el trabajo. Además, se encontró que la primera variable se encuentra en un nivel muy bueno al igual que la satisfacción en el trabajo que se encontró en el mismo nivel. Conforme a las dimensiones de la satisfacción en el centro laboral se tiene que las normas, valores y costumbres; el salario y la estimulación; y las condiciones en que se trabajan presentan una relación positiva y moderada con la variable clima de la compañía.

Según Natividad y Zavala (2018) en su artículo publicado sobre el clima de la empresa constructora y la satisfacción en el centro de labores llegó a la conclusión que existe una relación moderada y positiva entre las variables en mención. Además, se encontró que la dimensión del clima de la organización, autonomía individual presenta relación con la segunda variable, satisfacción en el centro de labores, en la constructora en estudio

Por otro lado, Sanavia y Vilcarromero (2018) en su estudio sobre satisfacción laboral en una municipalidad concluyó que el personal del municipio se encuentra insatisfechos; asimismo se obtuvo que las dimensiones; condiciones físicas-materiales, beneficios sociales y remuneraciones, y relación colaborador – superior se encuentran en un nivel insatisfechos; sin embargo, en cuanto al entorno en el trabajo, interrelaciones con los demás, autorrealización se obtuvo un nivel neutro.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

CLIMA ORGANIZACIONAL

Hoy en día en las organizaciones que requieren mantener motivados a sus colaboradores es importante mantener un buen clima organizacional lo cual contribuye a un mejor funcionamiento y al trabajo más efectivo.

Definición

Entre los autores del clima organizacional tenemos:

Gonzales y González (2010) señalan que es el conglomerado de lo que perciben en relación a su entorno de trabajo, los colaboradores y los grupos de trabajo en una entidad. Conforme a las expectativas que los trabajadores tengan del ambiente del trabajo serán su actuar que pueden ser sentirse a gusto o al contrario sentirse incómodos de laborar en tal organización.

Por su parte, Tagiuri (1968) afirma el clima de las organizaciones es una particularidad que se relaciona con el ambiente interno de la empresa y que los colaboradores experimentan y va influenciando en su actuar. Uno de las características particulares del clima de las organizaciones son los valores.

Peiró (1995) señalo que el clima organizacional está vinculado con ese mundo dominado por las percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional,

razón, desde sus juicios personales, la valoración no siempre es la misma en cada organización y cada uno de los miembros de la organización.

Como se puede observar, el clima organizacional surge de la creación del ambiente o lugar de trabajo donde trabajan las personas, lo que afecta su comportamiento y desempeño en el lugar de trabajo.

Dimensiones del clima organizacional

Se tiene a Brunet citado por Sandoval (2004) quien menciona que para hacer una evaluación del clima organizacional es preciso que el instrumento con el que se vaya a medir contenga estas cuatro dimensiones:

a) Autonomía o Independencia Individual

Viene a ser el nivel de libertad que un trabajador puede tener para tomar de decisiones y resolver problemas. Esto significa que los colaboradores con un buen juicio toman decisiones para resolver problemas.

b) Grado de estructura

Esta dimensión incluye normas, las señales y las políticas que emite una organización y que pueden promulgar e influyen directamente la manera en el que se lleva a cabo una tarea. Esto se refiere a las directivas y políticas que cada organización establece para un correcto funcionamiento.

c) Tipo de recompensa

Este aspecto se basa en cómo se le paga a los trabajadores. Se puede decir que un trabajador bien pagado se identificará mejor con la organización.

d) Consideración, agradecimiento y apoyo

Este componente se refiere a la deferencia, agradecimiento y soporte que brindan los directivos cuando enfrenan dificultades afines o no con el centro de labores. Podemos destacar que si se incentiva a los empleados se sentirán motivados e identificados plenamente con la organización.

Características del clima organizacional

Rodríguez, (2001) citado por García e Ibarra (s.f.) basándonos en la Teoría del Clima Organizacional menciona las siguientes características:

- Ser permanente, lo que significa que las compañías mantienen cierta permanencia del clima en el trabajo con algunos cambios progresivos.
- El procedimiento de los recursos humanos de una sociedad.
- El clima de la sociedad se basa a la responsabilidad y sentido de identificación del recurso humano.
- Los empleados cambian el clima profesional de una entidad y también afecta sus propias actuaciones y condiciones.
- Disímiles variables pueden verse influenciadas por el clima.
- Algunos problemas en las entidades como movimiento de personal y la ausencia podría ser un indicio de que existe en la organización un ambiente inadecuado, lo que significa que el personal se sienta insatisfecho con el ambiente laboral que hay en la empresa.

Como podemos ver, el clima organizacional y el comportamiento humano están íntimamente relacionados, debido a que el clima organizacional anterior ejerce una influencia importante sobre las personas, es decir, directa e indirecta. Las percepciones que las personas tienen sobre el clima organizacional crean consecuencias en el camino. De igual manera, se puede decir que el comportamiento humano tiene un impacto en el ambiente organizacional.

Teoría del clima organizacional

Likert citado por Rodríguez (2016) denota que el actuar de los colaboradores depende del actuar administrativo, así como de los contextos de la entidad que los trabajadores perciben; en tanto se afirma que el clima de una entidad se relaciona con los parámetros del contexto, el aspecto tecnológico, con la estructura organizacional, la posición jerárquica, las remuneraciones, la personalidad, las actitudes, la satisfacción, y lo que perciben los trabajadores y los directivo del clima de la entidad.

La hipótesis de Likert es una de las teorías más emprendedoras y aclaratorias del clima de una entidad, asume el apareamiento y establecimiento del ambiente interactivo como una teoría que contribuye a la efectividad personal y organizacional, conforme con las teorías modernas de la motivación, que acuerdan que la colaboración pueda motivar al personal a laborar.

Cualquier entidad que emplea métodos que aseguran el logro de las metas y anhelos de sus integrantes, con un desempeño que supera las resultas logradas por una sociedad como la producción, ausentismo, nivel de movimiento de personal, beneficio, complacencia del personal, repercute en lo que se percibe del clima. Likert propuso la teoría de análisis y diagnóstico de los sistemas organizacionales apoyado en una serie de variables las mismas que son denominadas causales, intermedias y finales que conciertan las dimensiones y tipos de climas que existen dentro de la organización.

Conforme a Likert estableció 3 tipos de variables que determinan las particularidades organizacionales que tienen influencia en lo que percibe de manera personal del clima de la entidad, en este sentido las tres variables son:

- Variables Causales: son autónomas, destinadas a mostrar cómo se desarrolla y se obtiene resultados. En esta variable esta la estructura de la organización y la estructura administrativa, las disposiciones, la competencia y el actuar.
- Variables intermedias: miden aspecto interno de la entidad, como son la motivación, rendimiento y la comunicación entre empleados.
- Variables finales: derivadas de los dos tipos de variables antes mencionadas, para proporcionar las resultas conseguidos por la entidad como la productividad, las ganancias y las pérdidas obtenidas.

SATISFACCIÓN LABORAL

Bastardo (2014) destaca que la satisfacción laboral es el actuar del empleador hacia su trabajo siempre que sienta satisfecho por la compatibilidad entre su personalidad y el trabajo que va a desempeñar, por el reto del trabajo que realiza, por el salario y

condiciones socio-económicas que recibe, por las condiciones de trabajo y el apoyo de sus compañeros y jefes.

Acorde a Robbins (1999), manifiesta que la S.L. es la diferencia entre la cantidad de compensaciones que el trabajador recibe y la cantidad que recibirá; de manera general, es la actitud de la persona hacia su centro laboral, de manera que un individuo con un buen grado de satisfacción conserva condiciones positivas hacia el centro de labores, en tanto que un trabajador insatisfecho conserva condiciones opuestas.

Teorías sobre satisfacción laboral

Koontz y Weihrich (2004), señalan que la satisfacción presenta las siguientes teorías

a) Teoría del ajuste en el trabajo.

Esta teoría se ha mostrado como una teoría completa puesto que considera a las necesidades y los valores. Es una teoría que se enfoca en la interacción que existe entre los individuos de la organización y su entorno; y que se basa en un proceso que es continuo y dinámico denominado ajuste en el trabajo.

Es preciso señalar que la satisfacción no necesariamente se logra cuando se llegan a cubrir las necesidades de los colaboradores, sino que también es necesario manejar las situaciones en el trabajo, así como los valores de estos colaboradores.

También en esta teoría señala que hay 3 variables dependientes, las mismas que son: la satisfacción laboral de los colaboradores, los resultados que sean satisfactorios y la antigüedad en el trabajo. Las otras variables son las independientes, de las cuales se tiene a las destrezas y prácticas individuales, las destrezas y prácticas requeridas por una posición establecida, la reciprocidad entre los 2 tipos de habilidades y capacidades, las necesidades y valores de los individuos y los apoyos.

b- Teoría de grupo referencial social.

Partiendo de que los colaboradores utilizan el marco referencial para la evaluación de sus labores, normas, así como valores de un grupo que toman como referencia además de las particularidades de tipo socio económico del centro donde laboran, es en estas influencias donde se ejecutarán la evaluación del trabajo llevado a cabo para determinar el nivel de satisfacción.

c- Teoría de la divergencia o discrepancia

Esta hipótesis fue considerada como parte de un enfoque, que sostiene que la complacencia laboral se relaciona con los valores profesionales de mayor importancia para el individuo y que puede ser alcanzado por el trabajo mismo y sus necesidades. Un individuo clasifica en un orden de importancia los valores, manteniendo así cada uno su propia jerarquía. Asimismo, las emociones son percibidas como una manera de experimentar el que se logre o no un valor determinado.

La satisfacción en el trabajo es el resultado de lo que se percibe, que un puesto lugar ayuda o posibilita la realización de los valores profesionales que son de importancia para el individuo, siempre de estos valores coincidan al grado de sus necesidades del individuo.

d- Teoría de los sucesos situacionales.

¿A qué se debe que trabajadores que ejercen puestos en la que aspectos laborales acostumbrados son apropiadas (remuneración, oportunidad de crecimiento, o ambiente de trabajo) reportan bajos niveles de S.L.? ¿A qué se debe que trabajadores que laboran en puestos equivalentes del mismo centro laboral o de distintas entidades con remuneraciones, oportunidades de crecimiento y ambientes del centro laboral parecidos, obtiene distintos niveles de S.L.? y ¿A qué se debe que el grado de satisfacción o complacencia cambien con el transcurso del tiempo a pesar de que los elementos del centro de trabajo se mantienen relativamente constantes?

Esta teoría del evento situacional establece que la satisfacción en el trabajo se fija por dos componentes: las características de la situación y los eventos de la situación

Satisfacción laboral por facetas:

Bastardo (2014) alude que claramente presenta un concepto de satisfacción laboral por facetas, incluye:

- _ Funcionalidad y eficacia en la entidad del trabajo.
- _ Contextos físico-ambientales en el lugar de labores y el contenido del trabajo interno.
- _ Grado de autonomía en el centro de labores.
- _ El tiempo libre y renta económica.
- _ Las oportunidades de formación.
- _ Las oportunidades de ascenso.
- _ El reconocimiento por el trabajo bien realizado.
- _ Relación con los jefes.
- _ Colaboración y el trabajo en equipo.
- _ Las prestaciones sociales.

Particularidades individuales que despliegan influencia sobre la S.L.

Clark (1997) citado en Ruiz (2009) señala como características personales del trabajador tales como:

- _ Edad: cada trabajador que pasa más años en la empresa se siente más satisfechos con su trabajo, tienen más experiencia al realizar su labor, mejor ajuste a su situación laboral.
- _ Género: por parte de las mujeres existe mucha discriminación en el mercado laboral ya que existe una menor oportunidad y mayores tasas de despido, las féminas al momento de realizar su labor suelen esperar menos de sus trabajos y crean menos expectativas.
- _ Nivel educacional: es un mejor ajuste laboral debido que el individuo que posea mayor nivel educativo tendrá más oportunidades de empleo, y por lo general consiguen un mejor empleo.

- _ Antigüedad: cuando se incrementa la antigüedad el trabajo puede volverse más grato el colaborador se enriquece de oportunidades y responsabilidades esto se basa que el trabajador siga en el mismo puesto de trabajo.

5.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación practica

Proporcionará retroalimentación sobre los procesos de comportamiento de la empresa que permitirán cambios planificados, tanto en la actitud y el comportamiento hacia el personal de la empresa como para la propia empresa, teniendo en cuenta lo que percibe el recurso humano acerca de la estructura y de los métodos que suceden en el entorno de trabajo en el que laboran.

Justificación científica

Nos ayuda a tomar diferentes decisiones y nos permite posicionarnos en el mercado y determinar lo que se ofrece en las variables y así lograr la satisfacción en lo que necesitan nuestros clientes.

Justificación teórica

Es forzoso que cada día las entidades e instituciones beneficien un clima de la organización para que sea efectivo y bueno para aquellos que la conforman, si una organización no tiene un ambiente favorable se encontrará en pérdida frente otras organizaciones, ya que pueden brindar una calidad sobresaliente en sus servicios o relaciones en todo el lugar de trabajo.

Justificación metodológica

Las técnicas y métodos utilizados para la recojo de los datos evidencian la importancia del trato cualitativo de la información de la cooperativa, lo que ha permitido el estudio del contexto investigado con elementos teóricos y prácticos que sostienen el problema.

5.3. PROBLEMA

¿Cómo se relaciona el clima organizacional, con la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022?

5.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Conceptuación de las variables

Definición conceptual de la variable clima organizacional

Se tiene a Chiavenato (2011) quien lo define como las particularidades y maneras propias de ambiente interno de una entidad, las mismas que se perciben y experimentan por cada miembro que integra la empresa, en tanto estas propiedades llegan a influenciar el comportamiento de sus trabajadores. (pág. 59).

Por otro lado, Palma (2004) manifiesta que el clima de una entidad viene a ser lo que perciben de los factores que se relacionan con el ambiente de la empresa, se debe analizar el ambiente percibido por lo colaboradores a fin de que se pueda afinar algunos aspectos a mejorar y realizar acciones preventivas para obtener un mejor ambiente. (pág. 3).

Definición operacional del clima organizacional

Se puede definir como el ambiente creado por lo que sienten los integrantes de una empresa u organización, que se liga a las estimulaciones de los colaboradores. Se trata de la parte interna, así como la parte emotiva y espiritual. Se medirá a través de las dimensiones siguientes: Independencia individual, nivel de estructura, tipo de distinción y deferencia, gratitud y soporte.

Definición de la Dimensión Autonomía Individual

Ramos (2012) la define como aquella dimensión que toma en cuenta la responsabilidad, autonomía de la persona, esto implica, la posibilidad que es otorgada a cada trabajador de ser él mismo su propio jefe y mantener cierta autonomía en tomar decisiones. (pág. 82)

Definición de la Dimensión Grado de estructura

Ramos (2012) la conceptualiza como la forma en que se da la comunicación de los colaboradores con sus jefes en torno a los objetivos y formas de trabajo. (pág. 82)

Definición de la Dimensión Tipo de recompensa

Litwin y Stringer (1968) señalan que es la impresión de aprobación por la remuneración que recibe por las labores que realiza. Corresponde a la apreciación que la entidad muestra por el trabajo bien elaborado, así como las recompensas y estímulos que entregan. (pág. 13)

Definición de la Dimensión Consideración, agradecimiento y apoyo

Brunet (1987) se puede indicar que están relacionadas a las buenas relaciones en entorno laboral entre el superior y subordinado o entre directivos y trabajadores (pág. 82)

Definición conceptual de la Satisfacción laboral

Casachagua (2013) la conceptualiza como aquel elemento que tiene una relación fuerte e inversa con el ausentismo y la rotación del personal. De ello se deduce que cuando hay niveles altos de satisfacción en el trabajo va ver menos rotación y poca ausencia; esto debido a que proporciona permanencia emocional y mayor compromiso con la institución. De la misma forma, cuando se tienen bajos niveles de satisfacción sucede lo inverso en la rotación y ausentismo. (pág. 51).

Definición operacional de Satisfacción laboral

Son todas las aptitudes que el trabajador brinda según el grado de capacidad que tiene, según sus creencias, su estilo de vida y las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros en su ambiente laboral, esta variable se medirá mediante los factores motivadores, los factores higiénicos y los factores del logro.

Definición de los Factores Motivadores

Robbins y Judge (2009) Herzberg también los llaman elementos de satisfacción. Herzberg enfatiza que los elementos que afectan la complacencia laboral de los individuos no están del todo relacionados con los factores que causan la insatisfacción laboral y son diferentes. Según él, “lo inverso a la satisfacción laboral no es la insatisfacción, pero tampoco la satisfacción laboral” (pág. 180).

Definición de los factores higiénicos

Robbins y Judge (2009) son quienes ubican a las personas en el entorno y abarcan las condiciones en las que realizan su trabajo. Dado que la empresa controla y decide estas condiciones, los factores de higiene no están bajo el control de los individuos. Los factores de higiene más importantes son el sueldo, los beneficios sociales, el tipo de liderazgo o control que se recibe del supervisor, los ambientes físicos y ambientales de trabajo, las normas y lineamientos de la empresa, las normas internas, etc. Estos son elementos contextuales y se ubican en el contexto externo que rodea al individuo. (pág. 180)

Definición de los factores de logro

Robbins y Judge (2009) lo conceptualizan como la propulsión por sobresalir. Para llegar a obtener un logro relacionado al grupo de estándares, de batallar por el éxito. (pág. 180)

Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral

5.5. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS ALTERNATIVA

H1: El clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022

HIPÓTESIS NULA

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria De Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022

5.6. OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar cómo se relaciona el clima organizacional, con la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Objetivos específicos

- 1) Analizar el clima organizacional, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.
- 2) Definir la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.
- 3) Precisar la relación de la autonomía individual y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.
- 4) Definir la relación del grado de estructura y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

- 5) Demostrar la relación del tipo de recompensa y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.
- 6) Cuantificar la relación de la consideración, agradecimiento y apoyo y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

6. METODOLOGÍA DEL TRABAJO

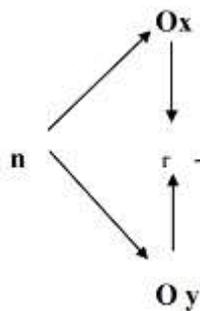
6.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

De acuerdo con el problema planteado y a los objetivos formulados, fue no experimental, debido que se observó y describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.

Diseño de la Investigación

El diseño que se utilizó en esta investigación fue: descriptivo correlacional, de corte transversal, con enfoque cuantitativo. Correlacional, porque se estableció la asociación o relación entre las variables; y Transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Clima Organizacional)

Oy = Variable 2 (Satisfacción Laboral)

r = Relación entre las dos variables

6.2. Población – Muestra:

Población:

Para el estudio de investigación la población estuvo conformada por el personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, los mismos que son un total de 25 trabajadores del área de campo.

Muestra:

La muestra fue la totalidad de la población, es decir se tomó a los 25 trabajadores del área de campo.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas:

Se utilizó como técnica la encuesta cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

Instrumentos:

Se utilizó como instrumento el cuestionario de preguntas, debidamente estructurado cuyas preguntas sirvió para recolectar datos de las variables de estudio.

Para su validación se recurrió al “Juicio de Expertos”; y para su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach.

6.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de ese proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron

apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Para efectos de determinar si existe o no relación entre las variables se aplicó la técnica de análisis estadístico del Chi Cuadrado; y para la correlación entre las variables, se utilizó el estadístico del Tau b de Kendal

7. RESULTADOS

7.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 1

Análisis del clima de la organización, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022

Niv	Enc	% val	% acum
Niv. Malo	7	28	28
Niv. Regular	11	44	72
Niv. Bueno	7	28	100
Total	25	100	

INTERPRETACIÓN

Conforme a la tabla 1, el 44% de los colaboradores encuestados de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, consideraron que el clima organizacional es de nivel regular; el 28% consideraron que tiene nivel malo; y el 28% consideraron que tiene un nivel bueno.

Tabla 2

Análisis de la dimensión autonomía individual, del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

Niv	Enc	% val	% acum
Niv. Bajo	2	8.0	8.0
Niv. Medio	9	36.0	44.0
Niv. Alto	14	56.0	100.0
Total	25	100.0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 2, el 56% de los colaboradores encuestados de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, dijeron que la autonomía individual es de nivel alto; el 36% dijeron que tiene nivel medio; y el 8% dijeron que tiene un nivel bajo.

Tabla 3

Análisis de la dimensión grado de estructura, del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

Niv	Enc	% val	% acum
Niv. Bajo	6	24.0	24.0
Niv. Medio	13	52.0	76.0
Niv. Alto	6	24.0	100.0
Total	25	100.0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 3, el 52% de los colaboradores encuestados de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, establecieron que grado de estructura es de nivel medio; el 24% establecieron que tiene nivel alto; y el 24% dijeron que tiene un nivel bajo.

Tabla 4

Análisis de la dimensión tipo de recompensa, del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

Niv	Enc	% val	% acum
Niv. Bajo	9	36.0	36.0
Niv. Medio	14	56.0	92.0
Niv. Alto	2	8.0	100.0
Total	25	100.0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 4, el 56% de los colaboradores encuestados de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, opinaron que el tipo de recompensa es de nivel medio; el 36% establecieron que tiene nivel bajo; y el 8% dijeron que tiene un nivel alto.

Tabla 5

Análisis de la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo, del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

Niv	Enc	% val	% acum
Niv. Malo	9	36.0	36.0
Niv. Regular	15	60.0	96.0
Niv. Bueno	1	4.0	100.0
Total	25	100.0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 5, el 60% de los colaboradores encuestados de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, opinaron que la consideración, agradecimiento y apoyo es de nivel regular; el 36% establecieron que tiene nivel malo; y el 4% dijeron que tiene un nivel bueno.

Tabla 6

Definición de la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Niv	Enc	% val	% acum
Niv. Bajo	8	32.0	32.0
Niv. Medio	14	56.0	88.0
Niv. Alto	3	12.0	100.0
Total	25	100.0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 6, el 56% de los colaboradores encuestados de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel medio; el 32% opinaron que tiene nivel bajo; y el 12% opinaron que tiene un nivel alto.

Tabla 7

Definición de la dimensión factores motivadores, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Niv	Enc	% val	% acum
Niv. Malo	9	36.0	36.0
Niv. Regular	9	36.0	72.0
Niv. Bueno	7	28.0	100.0
Total	25	100.0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 7, El 36% de los colaboradores encuestados de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, opinaron que los factores motivadores son de nivel malo; el 36% opinaron que tiene nivel regular; y el 28% opinaron que tiene un nivel bueno.

Tabla 8

Definición de la dimensión factores de logro, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Niv	Enc	% val	% acum
Niv. Bajo	2	8.0	8.0
Niv. Medio	20	80.0	88.0
Niv. Alto	3	12.0	100.0
Total	25	100.0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 8, el 80% de los colaboradores encuestados de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, opinaron que los factores de logro es de nivel medio; el 12% opinaron que tiene nivel alto; y el 8% opinaron que tiene un nivel bajo.

Tabla 9

Definición de la dimensión factores higiénicos, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022

Niv	Enc	% val	% acum
Niv. Malo	11	44.0	44.0
Niv. Regular	10	40.0	84.0
Niv. Bueno	4	16.0	100.0
Total	25	100.0	

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 9, el 44% de los colaboradores encuestados de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, dijeron que los factores higiénicos son de nivel malo; el 40% dijeron que tiene nivel regular; y el 16% dijeron que tiene un nivel bueno.

7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

Tabla 10

Determinación de cómo se relaciona el clima de la organización y la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Prue de chi-cuad			
	Val	df	Sig asint (bil)
Chi-cuad de P.	6,049 ^a	4	0.196
Rzn de ver	6.545	4	0.162
Asoc lin por lin	0.171	1	0.679
N de cas vál	25		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,84.

INTERPRETACIÓN

Conforme con la tabla 10, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.196 > 0.05$); lo que quiere decir: se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, el clima de la asociación no tiene relación significativa con la satisfacción laboral del

personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Tabla 11

Correlación de las variable clima de la organización y la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

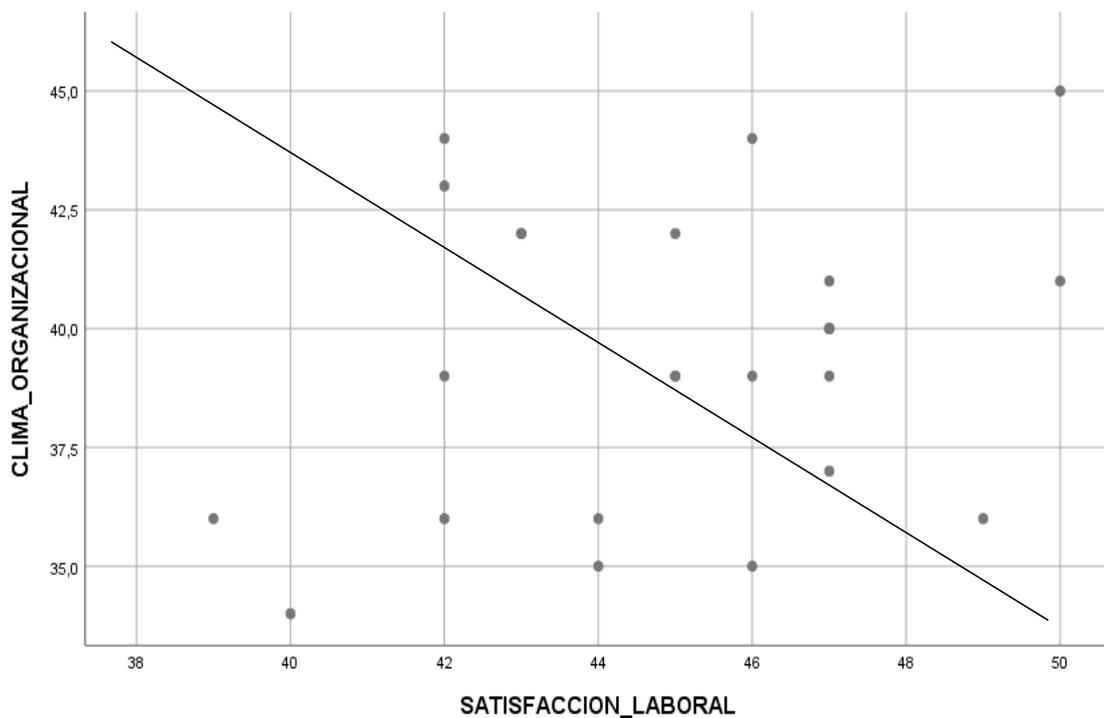
Correlaciones				
ESTADÍSTICO			CLIMA ORGANIZACIONA L	SATISFACCION LABORAL
		Coeficiente de correlación	1.000	-0.084
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)		0.650
		N	25	25
Tau_b de Kendall	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	-0.084	1.000
		Sig. (bilateral)	0.650	
		N	25	25

INTERPRETACIÓN

Conforme la tabla 10, el factor de reciprocidad es -0.084; es decir que entre las variables Clima de la organización y la Satisfacción Laboral la correlación es negativa débil. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.650 > 0.05$); lo que significa que el clima de la organización no se relaciona con la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Figura 1

Diagrama de dispersión de las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.



INTERPRETACIÓN

Conforme con el diagrama, las variables Clima de la organización y Satisfacción Laboral, tienen una correlación negativa débil; esto es que ambas se dirigen en sentido contrario

Tabla 12

Precisión de la relación de la autonomía individual y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

Prue de chi-cuad			
	Val	df	Sig asint (bil)
Chi-cuad de P.	1,833 ^a	4	0.766
Rzn de ver	2.066	4	0.724
Asoc lin por lin	1.350	1	0.245
N de cas vál	25		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

INTERPRETACIÓN

Conforme con la tabla 12, el nivel de significancia es mayor al 0.05 ($0.766 > 0.05$); lo que quiere decir que la dimensión de autonomía individual no se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la autonomía individual y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

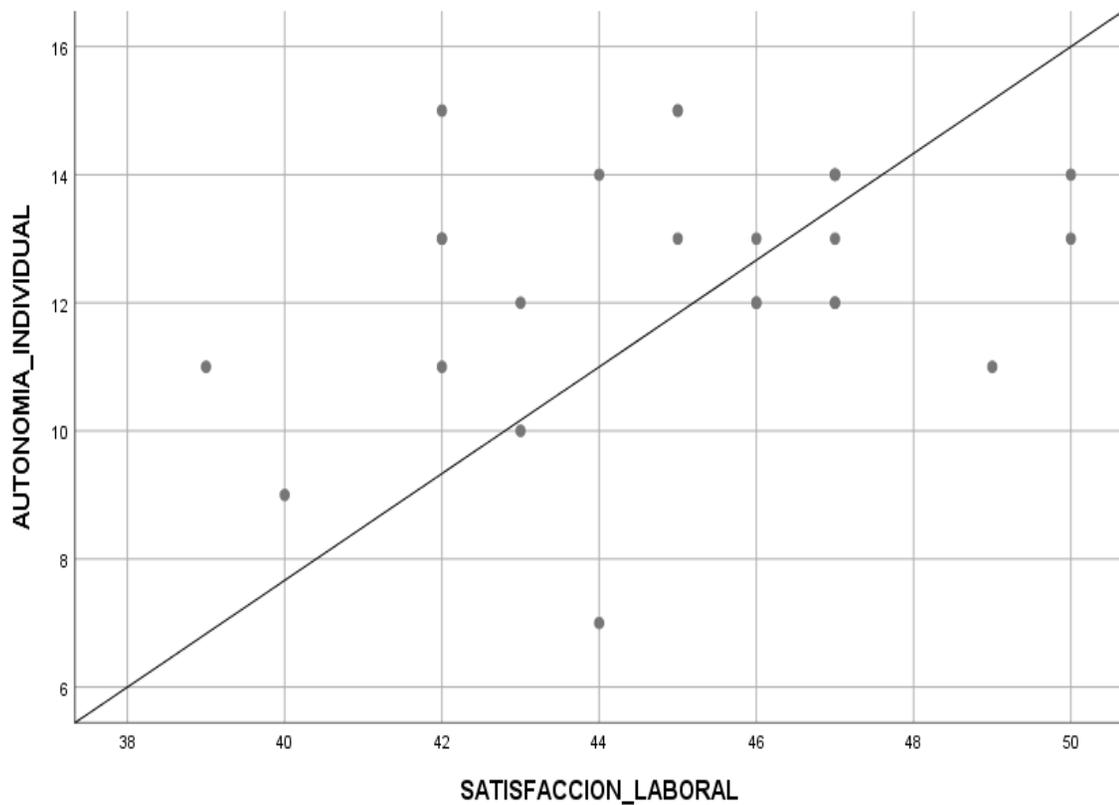
Correlaciones			
ESTADÍSTICO		SATISFACCION LABORAL	AUTONOMIA INDIVIDUAL
Tau_b de Kendall		Coeficiente de correlación	1.000
	SATISFACCION LABORAL	Sig. (bilateral)	0.229
		N	25
	AUTONOMIA INDIVIDUAL	Coeficiente de correlación	0.229
		Sig. (bilateral)	0.230
		N	25

INTERPRETACIÓN

Conforme con la tabla 13, el factor de correspondencia es 0.229; es decir que entre la dimensión Autonomía Individual y la Satisfacción Laboral la correspondencia es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es superior al 0.05 ($0.230 > 0.05$); lo que significa que la dimensión Autonomía Individual no tiene relación con la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Figura 2

Diagrama de dispersión de la dimensión Autonomía Individual y la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.



INTERPRETACIÓN

Conforme con el diagrama de dispersión, la dimensión Autonomía Individual y la Satisfacción en el trabajo, tienen una correspondencia positiva débil; lo que significa que ambas van hacia la misma dirección.

Tabla 14

Definición de la relación del grado de estructura y la satisfacción en el trabajo del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

Prue de chi-cuad			
	Val	df	Sig asint (bil)
Chi-cuad de P.	9,180 ^a	4	0.057
Rzn de ver	12.044	4	0.017
Asoc lin por lin	0.800	1	0.371
N de cas vál	25		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,72.

INTERPRETACIÓN

Conforme con la tabla 14, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.057 > 0.05$); lo que quiere decir que la dimensión de Grado de Estructura no se relaciona de manera significativa en la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Tabla 15

Correlación entre el Grado de Estructura y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

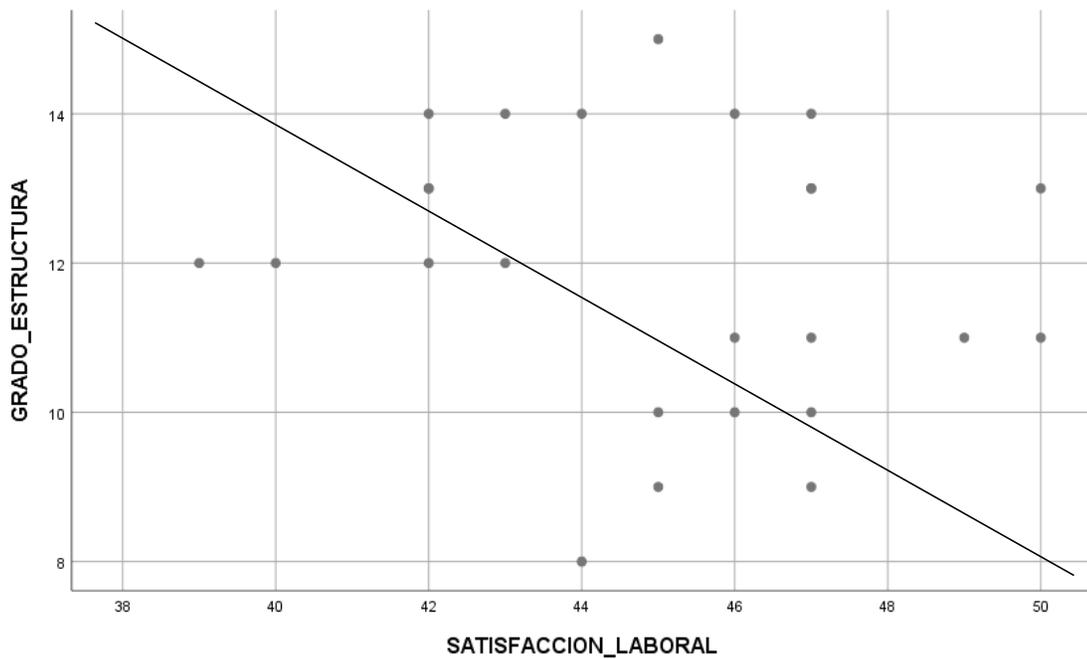
Correlaciones				
ESTADÍSTICOS			SATISFACCION LABORAL	GRADO DE ESTRUCTURA
Tau_b de Kendall	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	-0.173
		Sig. (bilateral)		0.353
		N	25	25
	GRADO DE ESTRUCTURA	Coefficiente de correlación	-0.173	1.000
		Sig. (bilateral)	0.353	
		N	25	25

INTERPRETACIÓN

Conforme la tabla 15, el factor de correspondencia es -0.173; es decir que entre la dimensión de Grado de Estructura y la Satisfacción Laboral la correlación es negativa débil. Así mismo, el nivel de significación es más que 0.05 ($0.353 > 0.05$); lo que significa que la dimensión Grado de Estructura no tiene relación con la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la dimensión Grado de Estructura y la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.



INTERPRETACIÓN

Conforme con el diagrama de dispersión, la dimensión Grado de Estructura y Satisfacción Laboral, tienen una correlación negativa débil; esto significa que ambas van en distinta dirección

Tabla 16

Demostración de la relación del tipo de recompensa y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

Prue de chi-cuad			
	Val	df	Sig asint (bil)
Chi-cuad de P.	5,745 ^a	4	0.219
Rzn de ver	5.795	4	0.215
Asoc lin por lin	0.680	1	0.410
N de cas vál	25		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

INTERPRETACIÓN

Conforme con la tabla 16, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.219 > 0.05$); lo que quiere la dimensión de Tipo de Recompensa no se relaciona de manera significativa en la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Tabla 17

Correlación entre el Tipo de Recompensa y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

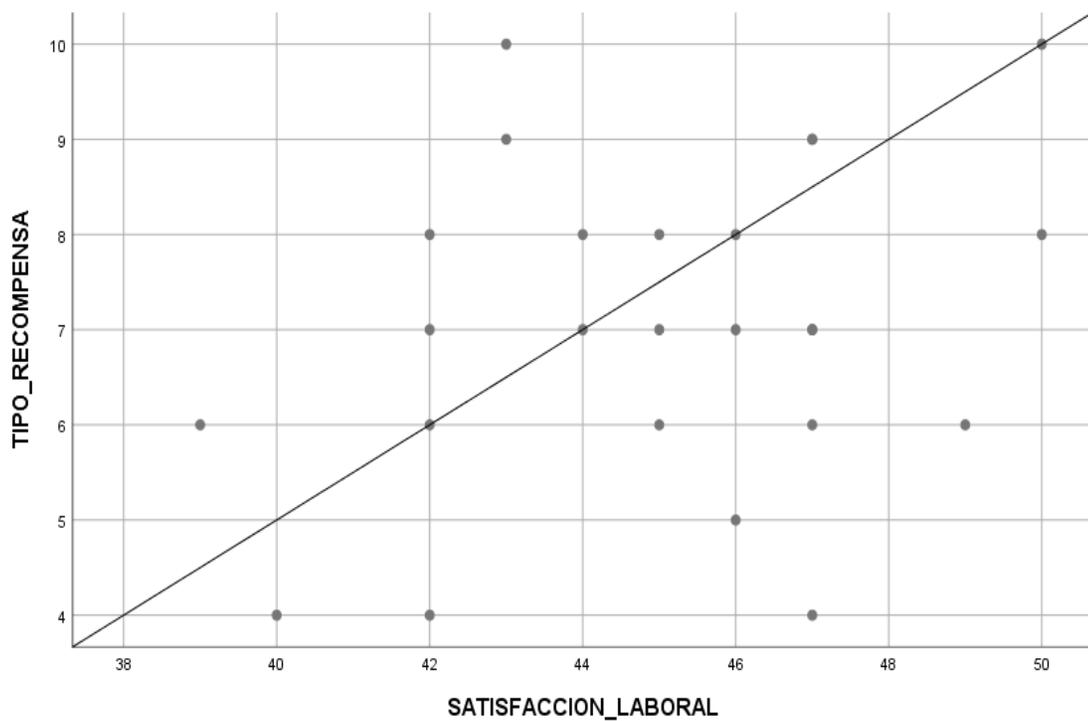
			Correlaciones	
ESTADÍSTICOS			SATISFACCION LABORAL	TIPO DE RECOMPENSA
		Coeficiente de correlación	1.000	0.160
	SATISFACCION LABORAL	Sig. (bilateral)		0.401
		N	25	25
Tau_b de Kendall		Coeficiente de correlación	0.160	1.000
	TIPO DE RECOMPENSA	Sig. (bilateral)	0.401	
		N	25	25

INTERPRETACIÓN

Conforme con la tabla 17, el factor de correspondencia es 0.160; es decir que entre la dimensión Tipo de Recompensa y la Satisfacción Laboral la correspondencia es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es más que 0.05 ($0.401 > 0.05$); lo que significa que la dimensión Tipo de Recompensa no tiene relación con la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Figura 4

Diagrama de dispersión de la dimensión Tipo de Recompensa y la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.



INTERPRETACIÓN

Conforme con el diagrama de dispersión, la dimensión Tipo de Recompensa y la Satisfacción en el trabajo, poseen una correspondencia positiva débil; esto significa que ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 18

Cuantificación de la relación de consideración, agradecimiento y apoyo y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

Prue de chi-cuad			
	Val	df	Sig asint (bil)
Chi-cuad de P.	4,683 ^a	4	0.321
Rzn de ver	6.005	4	0.199
Asoc lin por lin	0.052	1	0.820
N de cas vál	25		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

INTERPRETACIÓN

Conforme con la tabla 12, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.321 > 0.05$); lo que quiere decir que la dimensión de consideración, agradecimiento y apoyo no tiene relación significativa con la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Tabla 19

Correlación de la consideración, agradecimiento y apoyo; y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

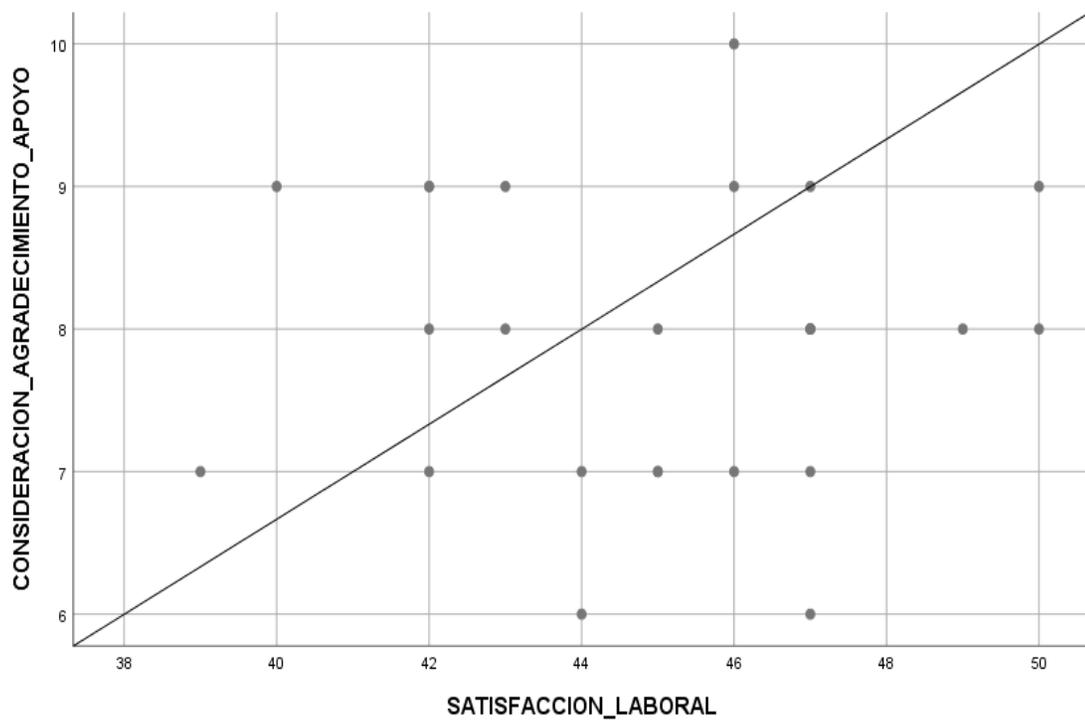
Correlaciones				
	ESTADÍSTICOS		SATISFACCION LABORAL	CONSIDERACION_AGRADECIMIENTO_APOYO
Tau_b de Kendall	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.012
		N	25	25
	CONSIDERACION_AGRADECIMIENTO_APOYO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.012	1.000
		N	25	25

INTERPRETACIÓN

Conforme con la tabla 18, el factor de correspondencia es 0.012; es decir que entre la dimensión Consideración, Agradecimiento y apoyo y la Satisfacción Laboral la correlación positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.951 > 0.05$); lo que significa que la dimensión Consideración, Agradecimiento y apoyo no tiene relación con la Satisfacción en el trabajo del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Figura 5

Diagrama de dispersión de la dimensión Consideración, Agradecimiento y apoyo y la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.



INTERPRETACIÓN

Conforme con el diagrama de dispersión, la dimensión Consideración, Agradecimiento y apoyo y Satisfacción Laboral, tienen una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

7.3. Caracterización de la muestra:

Tabla 20. Según sexo y edad: CLIMA ORGANIZACIONAL

		CLIMA ORGANIZACIONAL											Total		
		NIVEL MALO			NIVEL REGULAR			NIVEL BUENO							
		Enc.	% N fila	% N col.	Enc.	% N fila	% N col.	Enc.	% N fila	% N col.	Enc.	% N fila			% N col.
Sexo	Masculino	Edad	18 - 28 años	2	66,7%	100,0%	1	33,3%	20,0%	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	30,0%
			29 - 38 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	100,0%	3	100,0%	30,0%
			39 - 48 años	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	60,0%	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	30,0%
			49 - 58 años	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	20,0%	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	10,0%
			Más de 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
			Total	2	20,0%	100,0%	5	50,0%	100,0%	3	30,0%	100,0%	10	100,0%	100,0%
	Femenino	Edad	18 - 28 años	1	50,0%	20,0%	0	0,0%	0,0%	1	50,0%	25,0%	2	100,0%	13,3%
			29 - 38 años	3	42,9%	60,0%	3	42,9%	50,0%	1	14,3%	25,0%	7	100,0%	46,7%
			39 - 48 años	0	0,0%	0,0%	1	33,3%	16,7%	2	66,7%	50,0%	3	100,0%	20,0%
			49 - 58 años	1	50,0%	20,0%	1	50,0%	16,7%	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	13,3%
			Más de 58 años	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	16,7%	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	6,7%
Total			5	33,3%	100,0%	6	40,0%	100,0%	4	26,7%	100,0%	15	100,0%	100,0%	

Interpretación:

Conforme la tabla 20, el 33.3% de los trabajadores hombres entre 18 a 28 años de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, marcan que el clima organizacional tiene un nivel regular, lo mismo que el 100% de los hombres entre 39 a 48 años y también el 100% de los caballeros entre 49 a 58 años mencionaron lo mismo.

Asimismo, el 42.9% de fémininas entre 29 a 38 años, señalan que señalan que el clima organizacional tiene un nivel regular, lo mismo que el 33.3% de las fémininas entre 39 a 48 años, también el 50% de las fémininas entre 49 a 58 años y el 100% de las fémininas de mas de 58 años indicaron lo mismo.

Tabla 21. Según sexo y edad: SATISFACCIÓN LABORAL

		SATISFACCIÓN LABORAL													
		NIVEL BAJO			NIVEL MEDIO			NIVEL ALTO			Total				
		Enc.	% N fila	% N col.	Enc.	% N fila	% N col.	Enc.	% N fila	% N col.	Enc.	% N fila	% N col.		
Sexo	Masculino	Edad	18 - 28 años	0	0,0%	0,0%	2	66,7%	28,6%	1	33,3%	100,0%	3	100,0%	30,0%
		29 - 38 años	2	66,7%	100,0%	1	33,3%	14,3%	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	30,0%	
		39 - 48 años	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	42,9%	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	30,0%	
		49 - 58 años	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	14,3%	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	10,0%	
		Más de 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	
		Total	2	20,0%	100,0%	7	70,0%	100,0%	1	10,0%	100,0%	10	100,0%	100,0%	
	Femenino	Edad	18 - 28 años	1	50,0%	16,7%	0	0,0%	0,0%	1	50,0%	50,0%	2	100,0%	13,3%
		29 - 38 años	2	28,6%	33,3%	5	71,4%	71,4%	0	0,0%	0,0%	7	100,0%	46,7%	
		39 - 48 años	2	66,7%	33,3%	1	33,3%	14,3%	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	20,0%	
		49 - 58 años	1	50,0%	16,7%	1	50,0%	14,3%	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	13,3%	
		Más de 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	50,0%	1	100,0%	6,7%	
Total		6	40,0%	100,0%	7	46,7%	100,0%	2	13,3%	100,0%	15	100,0%	100,0%		

Interpretación:

Conforme la tabla 21, el 66.7% de los trabajadores caballeros entre 18 a 28 años de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, señalan que la satisfacción laboral tiene un nivel regular, al igual que el 33.3% de los caballeros entre 29 a 38 años, también el 100% de los caballeros entre 39 a 48 años y el 100% de los caballeros entre 49 a 58 años mencionaron lo mismo. Asimismo, el 71.4% de féminas entre 29 a 38 años, marcan que la satisfacción laboral tiene un nivel regular, al igual que el 33.3% de las féminas entre 39 a 48 años y el 50% de las féminas entre 49 a 58 años indicaron lo mismo.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN

Determinar cómo se relaciona el clima de la organización y la satisfacción en el trabajo del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Según la tabla 10, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.196 > 0.05$); lo que quiere decir que el clima de la organización no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022. Estos resultados concuerdan con Gordillo (2018) que afirma en su tesis que no hay relación o correspondencia entre el clima de la organización y la satisfacción en el trabajo que realizan los trabajadores; a diferencia de Azaña & Mozo (2021) en su trabajo investigativo se describe que si hay existencia de una correlación fuerte y de significancia entre las variables estudiadas, el clima de la entidad y la satisfacción en su lugar de trabajo de los colaboradores en la compañía Sede Chimbote S.A.; además, Gerra & Astorayme (2021) en su tesis plantearon que en este estudio se determinó que el clima organizacional si tiene correlación positiva media con la satisfacción de los colaboradores de una empresa distribuidora; asimismo, Espinoza (2019) en su artículo publicó que hay relación entre las variables clima de una organización y satisfacción en el centro laboral de una empresa en Tarapoto, lo que conlleva a decir que si hay un buen clima en la empresa mayor será la satisfacción de los colaboradores en cuanto a los contextos físicos. Estos resultados se fundamentan en los autores Gonzales y González (2010) quienes señalan que el clima es el conglomerado de lo que perciben en relación a su entorno de trabajo, los colaboradores y los grupos de trabajo en una entidad. Conforme a las expectativas que los trabajadores tengan del ambiente del trabajo serán su actuar que pueden ser sentirse a gusto o al contrario sentirse incómodos de laborar en tal organización; y Bastardo (2014) destaca que la satisfacción laboral es la actitud

del empleador hacia su trabajo siempre que sienta satisfecho por la compatibilidad entre su personalidad y el trabajo que va a desempeñar, por el reto del trabajo que realiza, por el salario y condiciones socio-económicas que recibe, por las condiciones de trabajo y el apoyo de sus compañeros y jefes. De acuerdo con mi experiencia laboral y profesional considero que para que el personal se sienta satisfecho o a gusto de trabajar en una organización debe existir un buen ambiente de trabajo lo que va a contribuir a que su trabajo sea más efectivo

Analizar el clima organizacional, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Conforme la tabla 1, el 44% del personal encuestado de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, consideraron que el clima organizacional es de nivel regular; el 28% consideraron que tiene nivel malo; y el 28% consideraron que tiene un nivel bueno. Estos resultados coinciden con los de Lomparte (2018) en su tesis encontró que las variables de estudio clima de la institución educativa y la satisfacción en el trabajo se hallan en un nivel regular; sin embargo, difieren de Vargas (2018) quien en su tesis las resultados muestran que el 68% de las personas estudiadas tienen un clima de la organización débil; además, Nieto (2018) concluyó que el resultado para el Clima de la entidad en un 87,1 es bueno, el 8.6% es muy bueno y el .3% regular. Estos resultados se fundamentan en Chiavenato (2011) quien lo define como las particularidades y maneras propias de ambiente interno de una entidad, las mismas que se perciben y experimentan por cada miembro que integra la empresa, en tanto estas propiedades llegan a influenciar el comportamiento de sus trabajadores. De acuerdo con mi experiencia laboral y profesionalmente denoto que en toda entidad es necesario que exista un buen entorno laboral y que sea percibida así por los colaboradores.

Definir la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

Acorde a la tabla 6, el 56% del personal encuestado de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, consideraron que la satisfacción en el trabajo es de nivel medio; el 32% opinaron que tiene nivel bajo; y el 12% opinaron que tiene un nivel alto. Resultados que concuerdan con los de Sánchez (2019) en su estudio realizado sobre estrés y satisfacción laboral donde concluyó que el 87% manifestó que no se sienten satisfechos ni insatisfechos; además Palacios (2019), en las resultas obtenidas encontraron que en la Sociedad Valle la Chira la condición de felicidad, representan niveles de satisfacción promedio; además, la naturaleza y contenido de la dimensión trabajo exhiben un bajo nivel de satisfacción. Estos resultados se fundamentan en Casachagua (2013) quien señala que la satisfacción laboral es un aquel elemento que tiene una relación fuerte e inversa con el ausentismo y la rotación del personal. De ello se deduce que cuando hay niveles altos de satisfacción en el trabajo va ver menos rotación y poca ausencia; esto debido a que proporciona permanencia emocional y mayor compromiso con la institución. De la misma forma, cuando se tienen bajos niveles de satisfacción sucede lo inverso en la rotación y ausentismo. Conforme a mi experiencia laboral y profesionalmente pienso que al ser el capital humano de una organización lo mas importante para su buen funcionamiento, se debe tomar en cuenta aspectos que le favorezcan y le permitan sentirse satisfechos.

Precisar la relación de la autonomía individual y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

Conforme con la tabla 12, el nivel de significación es más que 0.05 ($0.766 > 0.05$); lo que quiere decir que la dimensión de autonomía individual no se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022. Estos resultados difieren

de Natividad y Zavala (2018) quien en su artículo publicado sobre el clima de la empresa constructora y la satisfacción en el centro de labores llegó a la conclusión que existe una relación moderada y positiva entre las variables en mención. Además, se encontró que la dimensión del clima de la organización, autonomía individual presenta relación con la segunda variable, satisfacción en el centro de labores, en la constructora en estudio. Estos resultados se fundamentan en Ramos (2012) quien señala que esta dimensión es aquella que toma en cuenta la responsabilidad, autonomía de la persona, esto implica, la posibilidad que es otorgada a cada trabajador de ser él mismo su propio jefe y mantener cierta autonomía en tomar decisiones. Según mi experiencia laboral y profesionalmente manifiesto que el personal de una empresa uno de los aspectos que valora es la autonomía que se le otorga al realizar sus labores, esperando ser reconocidos y considerados por sus superiores.

Definir la relación del grado de estructura y la satisfacción en el trabajo del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

De acuerdo con la tabla 14, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.057 > 0.05$); lo que quiere decir que la dimensión de Grado de Estructura no tiene relación significativa en la satisfacción en el trabajo del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022. Estos resultados coinciden con los de Calero (2018) quien en su tesis alude que los resultados obtenidos sobre la estructura organizacional los encuestados respondieron casi siempre o siempre con un 28,9%, concluyendo que hay una gran parte de los que piensan lo contrario, es decir, colaboradores que no siempre cumplen todas las funciones, pocas veces el trabajo en equipo y la comunicación entre el personal tampoco es normal; al igual que Fiestas (2018) quien en su estudio considera dentro de los elementos claves del clima de una organización son: la estructura a la que responden casi siempre o siempre con un 26.4%, luego concluyen que hay un margen fuerte a los que piensan lo contrario,

es decir dicen que no se están cumpliendo y lo están. Estos resultados se fundamentan en Sandoval (2004) quien señala que esta dimensión incluye normas, las señales y los manejos que puede formular una organización pueden promulgar e influyen de manera directa la forma en el que se lleva a cabo una tarea. Esto se refiere a las directivas y políticas que cada organización establece para un correcto funcionamiento. Según mi experiencia laboral y profesionalmente reflexiono que la estructura de una entidad debe ser dada a conocer a todos los colaboradores para que conozcan de quien dependen y evitar malos entendidos a lo que se suma la difusión de los documentos normativos.

Demostrar la relación del tipo de recompensa y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

De acuerdo con la tabla 16, el nivel de significación es más que 0.05 ($0.219 > 0.05$); lo que significa que la dimensión de Tipo de Recompensa no tiene relación significativa en la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022. Estos resultados son parecidos a los de Sanavia y Vilcarromero (2018) en su estudio sobre satisfacción laboral en una municipalidad concluyó que el personal del municipio se encuentra insatisfechos; asimismo se obtuvo que las dimensiones; condiciones físicas-materiales, beneficios sociales y remuneraciones, y relación colaborador – superior se encuentran en un nivel insatisfechos; por otro lado, Lomparte (2018) en su tesis concluyó que hay una correspondencia fuerte positiva entre el conocimiento de la responsabilidad y el conocimiento de su compensación de los trabajadores de la institución, esto se debe a que la satisfacción en el trabajo con su remuneración es mayor si es que la evaluación del nivel de reciprocidad llega a coincidir con el salario que percibe. Estos resultados se fundamentan en Litwin y Stringer (1968) que definen a la recompensa como la impresión de aprobación por la remuneración que recibe por las labores que realiza. Corresponde a la apreciación que la entidad muestra por el trabajo bien

elaborado, así como las recompensas y estímulos que entregan. De acuerdo con mi experiencia laboral y profesional manifiesto que los trabajadores se van a sentir a gusto en una organización cuando se sientan reconocidos y recompensados por el trabajo que realizan, esforzándose y esmerándose por realizar cada día mejor sus labores.

Cuantificar la relación de la consideración, agradecimiento y apoyo y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022.

De acuerdo con la tabla 12, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.321 > 0.05$); lo que quiere decir que la dimensión de consideración, agradecimiento y apoyo no tiene relación significativa con la satisfacción en el trabajo del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022. Estos resultados difieren de García (2018) quien concluyó en su tesis que existe una relación moderadamente positiva, por lo que se puede afirmar que si existe una relación entre el apoyo a los empleados y la satisfacción laboral de los empleados Productos Pit S.R.L; por otro lado, Alberco (2018) en su tesis los resultados indican que se ha determinado que una correspondencia fuerte entre el clima de la empresa Mibanco de Vitarte y la satisfacción del trabajo en la misma. Estos resultados se fundamentan en Brunet (1987) quien señala que la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo se puede definir como aquellas buenas relaciones en entorno laboral entre el superior y subordinado o entre directivos y trabajadores. Según mi experiencia laboral y profesionalmente señalo que los trabajadores buscan ser considerados y recibir apoyo de sus superiores, lo que ayuda a que se sientan seguros y valorados por la institución a la que pertenecen.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1.CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El clima organizacional no presenta relación significativa con la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022; debido que el nivel de significación es más que 0.05 ($0.196 > 0.05$); lo que quiere que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.
- SEGUNDA:** El 44% del personal encuestado de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, opinaron que el clima organizacional es de nivel regular; el 28% opinaron que tiene nivel malo; y el 28% opinaron que tiene un nivel bueno.
- TERCERA:** El 56% del personal encuestado de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel medio; el 32% opinaron que tiene nivel bajo
- CUARTA:** La autonomía individual no presenta relación significativa con la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.766 > 0.05$).
- QUINTA:** El Grado de Estructura no presenta relación significativa en la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022;

debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.057 > 0.05$).

SEXTA: El tipo de Recompensa no presenta relación significativa en la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.219 > 0.05$).

SÉPTIMA: La consideración, agradecimiento y apoyo no presenta relación significativa con la Satisfacción Laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.321 > 0.05$).

9.2.RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda que los directivos de Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, evalúen de manera periódica el clima y la satisfacción de la empresa para contribuir a la mejora de la gestión.
- SEGUNDA:** Se recomienda que los directivos de Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, diseñen estrategias que permitan mejorar el clima de la empresa para que llegue a ser bueno y los colaboradores se sientan a gusto.
- TERCERA:** Se recomienda realizar actividades que conlleven a los trabajadores a motivarlos a tener mayor compromiso, identificación por su centro de labores y pueda llegarse a un nivel alto de satisfacción laboral en los colaboradores.
- CUARTA:** Se recomienda a los directivos otorgar mayor autonomía al personal de la empresa para que realicen con mayor independencia sus labores, lo que llevará que se sientan considerados y valorados por los directivos.
- QUINTA:** Se recomienda que se difunda los documentos normativos de la organización para que los trabajadores conozcan sus funciones, la estructura, así como de quienes dependen en la empresa.
- SEXTA:** Diseñar un sistema de recompensas en la que se considere aspectos económicos y no económicos que motive al personal a realizar sus labores de manera más efectiva.
- SÉPTIMA:** Se recomienda que se los directivos realicen actividades que permita que los colaboradores sientan que son considerados y reciben apoyo de sus superiores, lo que ayudará a que se sientan seguros y valorados por la institución a la que pertenecen.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberco, Y. (2018). Tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de Mibanco Agencia Ceres Matriz 2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo Lima – Ate. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34986/Alberco_VYM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aponte. M (2019). Tesis: *Motivación y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana*. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración. Universidad San Pedro Filial Piura. Recuperado por http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13469/Tesis_63139.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Azaña, H. & Mozo, A. (2021). Tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote S.A., 2019*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo de Chimbote. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73093/Aza%c3%b1a_MHE-Mozo-CAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bastardo, N. (2014) *Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. Artículos y ensayos*. Recuperado de: <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México. Recuperado

de: https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html

Calero, O. (2018). Tesis: *Clima organizacional y calidad de servicio en la Municipalidad de Barranca, 2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad San Pedro de Barranca. Recuperado por http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10718/Tesis_60516.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casachagua, T. (2013) *Factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la cooperativa industrial manufacturas del centro LTDA*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/437800065/Casachagua-Rosas>

Chávez, V. (2018). Tesis: *Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un banco privado, agencia Ceres, Ate, 2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo de Lima. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19579/Ch%c3%a1vez_MVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humano. El capital humano de las organizaciones*. Novena edición, México: Editorial Mc Graw Hill.

Díaz, Y. (2021). Tesis: *Clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Recuay, 2021*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo de Huaraz. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86066/Diaz_GYG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza. L & Gerrero. S. (2019). Tesis: *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Misión Nor Oriental 2019 – San Martín*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Unión. Recuperado por https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1998/Lizbeth_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Fiestas. V (2018). Tesis: *Clima organizacional y calidad de servicio en el Hospital Barranca Cajatambo, 2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad San Pedro Filial Barranca. Recuperado por http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10717/Tesis_60514.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, A. (2018). Tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis – 2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo de Lima. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19596/Garc%c3%ada_RAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M. e Ibarra, L. (s.f.) *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Biblioteca virtual de derecho, economía, ciencias sociales y tesis doctorales. Recuperado de: https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/caracteristicas_de_clima_organizacional.html

- Gonzales, E. y González, L. (2010) *Clima organizacional. VI Jornadas de Sociología de la UNLP*. Memoria Académica, repositorio institucional de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE) de la Universidad Nacional de La Plata. Gestionado por Bibhuma, biblioteca de la FaHCE. RECUPERADO DE:
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf
- Gonzales, J. (2021). Tesis: *Clima organizacional y Desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo de Lima. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84016/Gonzales_RJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gordillo. J (2018). Tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Municipio de Moro 2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad San Pedro de Chimbote. Recuperado por
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13533/Tesis_62514.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kootz, H, y Wehrich, H. (1998) *Administración*. 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968) *The influence of organizational climate*. Boston, MD: Harvard University Press
- Lomparte, C. (2018). Tesis: *Clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P María Alvarado - Nuevo Chimbote-2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad

César Vallejo de Chimbote. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19142/lomparte_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza. J (2019). Tesis: *Gestión Administrativa y Satisfacción del Usuario externo en el área de admisión del Hospital Santa Rosa de Piura, 2019*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad San Pedro Filial Piura. Recuperado por http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14338/Tesis_64313.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Natividad, M. y Zavala, A. (2018) Tesis: *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017*. Tesis Para optar por el título profesional de: Licenciado en Recursos Humanos. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623796/Natividad_CM.pdf?sequence=4

Nieto, A. (2018). Tesis: *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del área de cajas de Hipermercados Tottus Jockey Plaza, Lima, 2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo de Lima. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39534/Nieto_RAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palacios. S (2019). Tesis: *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación Valle del Chira, 2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad San Pedro Filial Piura. Recuperado de

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13534/Tesis_62463.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL – SPC. Lima, Perú. Manual 1° edición.
Recuperado de:

https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Peiro, J. (1995) *Psicología de la organización*. Madrid: Torán, S.A

Perez, J. (2018). Tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo de Lima. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43363/Perez_AJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, D. (2012) *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y A Distancia. Colombia. Recuperado de:

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=9EFD96ECA38E5A3C750FC4F973D14D1D.jvm1?sequence=1>

Rentería.V (2019). Tesis: *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de Hipérbodega Precio Uno Sullana*. Tesis para optar el Título de Licenciada en Administración. Universidad San Pedro Filial Piura. Recuperado de:

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12648/Tesis_63141.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición 752 Pearson Educación, México. Recuperado de: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins. (1999). *Comportamiento organizacional*; 8° edición, Editorial Prentice-Hall, México.
- Rodríguez, E. (2016) *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Vol. 1 N° 25. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Ruiz, C. (2009) *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. Memoria para optar al título de contador público y auditor con mención en control de gestión. Universidad del Bío Bío. Chile. Recuperado de: <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>
- Sanavia, C. y Vilcarromero, K. (2018) Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Reque. Mayo – agosto 2017. Tesis para optar el título de: licenciado en estadística. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4240/BC-TES-TMP-3056.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez. M (2019). Tesis: *Estrés laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Universidad San Pedro Huaraz. Recuperado por
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14360/Tesis_64316.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sandoval, M. (2004) *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Ensayo.
Recuperado de:
<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>

Tagiuri, R. (1968) *El concepto de Clima Organizacional*. En R. Tagiuri y G. Litwin (Eds), *Clima Organizacional: Exploraciones de un Concepto*. Boston: División de Investigación de la Universidad de Harvard, Escuela de Graduados en Administración de Empresas

Vargas, C. (2018). Tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Trujillo en el año 2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo de Trujillo.
Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28533/vargas_fc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS Y APÉNDICE

Anexo N°01 Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
<p>Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.</p>	<p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional, en la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar el clima organizacional, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022. -Definir la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022. -Precisar la relación de la autonomía individual y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022. -Definir la relación del grado de estructura y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022. -Demostrar la relación del tipo de recompensa y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022. -Cuantificar la relación de la consideración, agradecimiento y apoyo y la satisfacción laboral del personal de la cooperativa agraria de productores peruanos orgánicos, Salitral-Sullana, 2022. 	<p>HIPÓTESIS ALTERNATIVA H1: El clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria De Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022</p> <p>HIPÓTESIS NULA H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria De Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022</p>	<p>Tipo y Diseño de Investigación Tipo no experimental, Básico, Cuantitativo Diseño de la Investigación Descriptivo, correlacional, de corte transversal, Población y muestra Población 25 colaboradores Muestra 25 colaboradores Instrumentos y técnicas Instrumentos Cuestionario Técnica Encuesta</p>

Anexo 02.- Matriz de operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems
Clima Organizacional	El clima organizacional como las propiedades y modos propios del ambiente interior de las instituciones, los cuales son percibidos y experimentados por cada integrante de la empresa, en el mismo sentido, dichas propiedades ejercen influencia inmediata en los comportamientos de los empleados (Chiavenato, 2011)	El clima organizacional se basa en el ambiente creado por las emociones de los miembros de un grupo o de una organización, que está ligado a la motivación de los empleados. Se trata de la parte física, así como la parte emocional y espiritual.	Autonomía Individual	Toma de decisiones	1
				Iniciativa y solución de problemas	2
				Liderazgo	3
			Grado de Estructura	Comunicación	4
				Adecuación a las condiciones de trabajo	5
				Equidad en la remuneración	6
			Tipo de recompensa	Formación y desarrollo	7
				Reciprocidad	8
			Consideración, agradecimiento y apoyo	Sentido de equipo	9
				Reconocimiento	10

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es un factor que posee una fuerte relación (inversa) con la rotación y el ausentismo. De ahí que a altos niveles de satisfacción laboral se correspondan niveles muy bajos de absentismo y rotación, ya que se da estabilidad emocional además de compromiso con la empresa; Del mismo modo, con baja satisfacción, lo que se tiene es altos niveles de ausentismo y rotación (Casachagua, 2013).	Son todas las aptitudes que el trabajador brinda según el grado de capacidad que tiene, según sus creencias, su estilo de vida y las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros en su ambiente laboral, esta variable se medirá mediante los factores motivadores y los factores higiénicos.	Factores motivadores	Logros	11
				Trabajo mismo	12
				Responsabilidad	13
				Avance y crecimiento	14
				Desempeño	15
			Factores de logro	Retroalimentación	16
				Reto de trabajo	17
			Factores higiénicos	Relaciones interpersonales	18
				Seguridad	19
				Supervisión	20
Efectividad	21				



ANEXOS N°03

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

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Más 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 presenta un conjunto de preguntas referidas a Clima organizacional; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

CLIMA ORGANIZACIONAL:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Posee libertad para actuar y desempeñar eficientemente sus responsabilidades al tomar sus propias decisiones en la empresa?					x
2	¿Valoran positivamente el hacer las cosas de modo diferente a dar una iniciativa de mejora para la empresa?					
3	¿En la empresa su jefe confía en su buen trabajo sin tener que supervisarlos de forma continua?					
4	¿Hay una comunicación directa y fluida entre las diferentes áreas de la empresa y les proporcionan información suficiente para realizar eficientemente su trabajo?					
5	¿En la empresa cuenta con los recursos (materiales y equipos) necesarios para realizar mi trabajo en óptimas condiciones?					
6	¿Su remuneración comparada con los que otros ganan y hacen en la organización está de acuerdo con las responsabilidades de su cargo y considera que recibe un salario justo?					
7	¿El jefe de la empresa se preocupa por capacitarlos constantemente para mejorar más en la empresa?					
8	¿La empresa valora y se preocupa realmente por su bienestar?					
9	¿En la empresa sienten el apoyo de su jefe cuando se encuentran en dificultades al realizar alguna labor?					
10	¿Están motivados por los reconocimientos que reciben por parte de la empresa al cumplir satisfactoriamente con el trabajo que le asignan?					

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Satisfacción laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

SATISFACCION LABORAL:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
11	¿Se siente que ha obtenido logros importantes en la empresa al desarrollar su trabajo con éxito?					
12	¿Se preocupa y está debidamente capacitado para el trabajo que le toca realizar en la empresa?					
13	¿Tiene responsabilidad con lo que se me asigna en el trabajo sin la supervisión del jefe?					
14	¿Brinda una capacidad para asumir otros cargos más y ayudar en el avance y crecimiento para la empresa?					
15	¿El jefe brinda estrategias para ayudar personalmente a los trabajadores en el desempeño de las tareas?					
16	¿Brindan una retroalimentación para mejorar su eficiencia en cuanto la coordinación para lograr un trabajo correcto?					
17	¿Brindan retos de trabajo para poder llegar al objetivo o meta que se han propuesto alcanzar?					
18	¿La relación interpersonal entre el jefe, los trabajadores y todos los que laboran en la empresa es adecuada para realizar bien sus labores?					
19	¿La empresa brinda con las medidas necesarias de seguridad en el ambiente en el que está laborando?					
20	¿En la empresa se realiza la supervisión del medio en donde trabajas y es la adecuada?					
21	¿Se siente Ud. motivado (a) para poder innovar en el desarrollo de estrategias de labores más efectivas?					

APENDICE 1
VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.977	10

APENDICE 2
DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de total de elemento

Preguntas	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
P1	38.00	36.444	0.957	0.972
P2	37.80	36.400	0.891	0.975
P3	38.30	37.789	0.865	0.975
P4	38.00	36.444	0.957	0.972
P5	37.80	38.178	0.869	0.975
P6	37.80	38.178	0.869	0.975
P7	37.80	40.622	0.803	0.978
P8	38.20	36.400	0.925	0.973
P9	38.00	37.333	0.853	0.976
P10	38.10	37.211	0.936	0.973

APENDICE 3
BASE DE DATOS VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
6	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
7	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

APENDICE 4
VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.973	11

APENDICE 5 DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Estadísticas de total de elemento

Preguntas	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
P11	41.90	46.767	0.948	0.967
P12	41.70	47.789	0.916	0.968
P13	41.50	54.056	0.588	0.977
P14	41.60	47.600	0.909	0.968
P15	42.00	50.444	0.845	0.971
P16	42.00	47.556	0.947	0.967
P17	41.70	47.789	0.916	0.968
P18	41.90	49.878	0.812	0.971
P19	41.80	50.622	0.681	0.975
P20	41.90	46.767	0.948	0.967
P21	42.00	47.556	0.947	0.967

APENDICE 6
BASE DE DATOS VARIABLE SATISFACCION LABORAL

ID	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
6	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
7	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
8	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

APENDICE 7



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 del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 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 Pérez.

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad – Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro – Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	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 del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Toma de decisiones	¿Posee libertad para actuar y desempeñar eficientemente sus responsabilidades al tomar sus propias decisiones en la empresa?	4	4	4	4	
Iniciativa y solución de problemas	¿Valoran positivamente el hacer las cosas de modo diferente a dar una iniciativa de mejora para la empresa?	4	4	4	4	
Liderazgo	¿En la empresa su jefe confía en su buen trabajo sin tener que supervisarlo de forma continua?	4	4	4	4	
Comunicación	¿Hay una comunicación directa y fluida entre las diferentes áreas de la empresa y les proporcionan información suficiente para realizar eficientemente su trabajo?	4	4	4	4	
Adecuación a las condiciones de trabajo	¿En la empresa cuenta con los recursos (materiales y equipos) necesarios para realizar	4	4	4	4	

	mi trabajo en óptimas condiciones?					
Equidad en la remuneración	¿Su remuneración comparada con los que otros ganan y hacen en la organización está de acorde con las responsabilidades de su cargo y considera que recibe un salario justo?	4	4	4	4	
Formación y desarrollo	¿El jefe de la empresa se preocupa por capacitarlos constantemente para mejorar más en la empresa?	4	4	4	4	
Reciprocidad	¿La empresa valora y se preocupa realmente por su bienestar?	4	4	4	4	
Sentido de equipo	¿En la empresa sienten el apoyo de su jefe cuando se encuentran en dificultades al realizar alguna labor?	4	4	4	4	
Reconocimiento	¿Están motivados por los reconocimientos que reciben por parte de la empresa al cumplir satisfactoriamente con el trabajo que le asignan?	4	4	4	4	
Logros	¿Se siente que ha obtenido logros importantes en la empresa al desarrollar su trabajo con éxito?	4	4	4	4	

Trabajo mismo	¿Se preocupa y está debidamente capacitado para el trabajo que le toca realizar en la empresa?	4	4	4	4	
Responsabilidad	¿Tiene responsabilidad con lo que se me asigna en el trabajo sin la supervisión del jefe?	4	4	4	4	
Avance y crecimiento	¿Brinda una capacidad para asumir otros cargos más y ayudar en el avance y crecimiento para la empresa?	4	4	4	4	
Desempeño	¿El jefe brinda estrategias para ayudar personalmente a los trabajadores en el desempeño de las tareas?	4	4	4	4	
Retroalimentación	¿Brindan una retroalimentación para mejorar su eficiencia en cuanto la coordinación para lograr un trabajo correcto?	4	4	4	4	
Reto de trabajo	¿Brindan retos de trabajo para poder llegar al objetivo o meta que se han propuesto alcanzar?	4	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿La relación interpersonal entre el jefe, los trabajadores y todos los que laboran en la empresa es adecuada para realizar bien sus labores?	4	4	4	4	

Seguridad	¿La empresa brinda con las medidas necesarias de seguridad en el ambiente en el que está laborando?	4	4	4	4	
Supervisión	¿En la empresa se realiza la supervisión del medio en donde trabajas y es la adecuada?	4	4	4	4	
Efectividad	¿Se siente Ud. motivado (a) para poder innovar en el desarrollo de estrategias de labores más efectivas?	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: 24-08-2022	
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 del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 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: JOSELITO SANCHEZ ALTAMIRANO

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA–LOGÍSTICA–DOCEN. UNIVERSITARIA

TIEMPO: 8 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	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 del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.”.

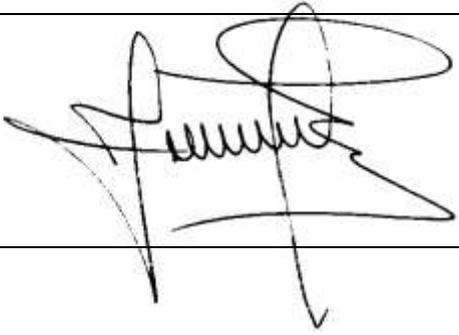
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Toma de decisiones	¿Posee libertad para actuar y desempeñar eficientemente sus responsabilidades al tomar sus propias decisiones en la empresa?	3	4	3	3	
Iniciativa y solución de problemas	¿Valoran positivamente el hacer las cosas de modo diferente a dar una iniciativa de mejora para la empresa?	3	3	4	3	
Liderazgo	¿En la empresa su jefe confía en su buen trabajo sin tener que supervisarlos de forma continua?	4	4	3	4	
Comunicación	¿Hay una comunicación directa y fluida entre las diferentes áreas de la empresa y les proporcionan información suficiente para realizar eficientemente su trabajo?	4	4	3	4	
Adecuación a las condiciones de trabajo	¿En la empresa cuenta con los recursos (materiales y equipos) necesarios para realizar mi trabajo en óptimas condiciones?	3	4	3	4	
	¿Su remuneración comparada con los que otros ganan y hacen en la organización está de acorde	3	4	3	3	

Equidad en la remuneración	con las responsabilidades de su cargo y considera que recibe un salario justo?					
Formación y desarrollo	¿El jefe de la empresa se preocupa por capacitarlos constantemente para mejorar más en la empresa?	3	3	4	3	
Reciprocidad	¿La empresa valora y se preocupa realmente por su bienestar?	4	4	3	4	
Sentido de equipo	¿En la empresa sienten el apoyo de su jefe cuando se encuentran en dificultades al realizar alguna labor?	3	3	4	3	
Reconocimiento	¿Están motivados por los reconocimientos que reciben por parte de la empresa al cumplir satisfactoriamente con el trabajo que le asignan?	3	4	3	4	
Logros	¿Se siente que ha obtenido logros importantes en la empresa al desarrollar su trabajo con éxito?	4	4	3	4	
Trabajo mismo	¿Se preocupa y está debidamente capacitado para el trabajo que le toca realizar en la empresa?	3	4	3	3	
Responsabilidad	¿Tiene responsabilidad con lo que se me asigna en el trabajo sin la supervisión del jefe?	3	3	4	3	
Avance y crecimiento	¿Brinda una capacidad para asumir otros cargos más y	4	4	3	4	

	ayudar en el avance y crecimiento para la empresa?					
Desempeño	¿El jefe brinda estrategias para ayudar personalmente a los trabajadores en el desempeño de las tareas?	3	3	4	3	
Retroalimentación	¿Brindan una retroalimentación para mejorar su eficiencia en cuanto la coordinación para lograr un trabajo correcto?	3	4	3	4	
Reto de trabajo	¿Brindan retos de trabajo para poder llegar al objetivo o meta que se han propuesto alcanzar?	4	4	3	4	
Relaciones interpersonales	¿La relación interpersonal entre el jefe, los trabajadores y todos los que laboran en la empresa es adecuada para realizar bien sus labores?	3	3	4	3	
Seguridad	¿La empresa brinda con las medidas necesarias de seguridad en el ambiente en el que está laborando?	3	4	3	3	
Supervisión	¿En la empresa se realiza la supervisión del medio en donde trabajas y es la adecuada?	4	4	3	4	
Efectividad	¿Se siente Ud. motivado (a) para poder innovar en el desarrollo de estrategias de labores más efectivas?	4	4	3	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. Sanchez Altamirano Joselito			Fecha: 25-08-2022	
Firma: 	Teléfono: 936927011		Email: jsanchez_a@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 del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 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: Yesenia Margot Avila Alcalde

FORMACIÓN ACADÉMICA : Lic. En administración de empresas y negocios.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Asesoría Empresarial

TIEMPO 6 años CARGO ACTUAL : Docente

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro.

Objetivo de la investigación: Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral, del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	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 del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana, 2022.”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Toma de decisiones	¿Posee libertad para actuar y desempeñar eficientemente sus responsabilidades al tomar sus propias decisiones en la empresa?	4	4	4	4	
Iniciativa y solución de problemas	¿Valoran positivamente el hacer las cosas de modo diferente a dar una iniciativa de mejora para la empresa?	4	4	4	4	
Liderazgo	¿En la empresa su jefe confía en su buen trabajo sin tener que supervisarlos de forma continua?	4	4	4	4	
Comunicación	¿Hay una comunicación directa y fluida entre las diferentes áreas de la empresa y les proporcionan información suficiente para realizar eficientemente su trabajo?	4	4	4	4	
Adecuación a las condiciones de trabajo	¿En la empresa cuenta con los recursos (materiales y equipos) necesarios para realizar mi trabajo en óptimas condiciones?	4	4	4	4	

Equidad en la remuneración	¿Su remuneración comparada con los que otros ganan y hacen en la organización está de acorde con las responsabilidades de su cargo y considera que recibe un salario justo?	4	4	4	4	
Formación y desarrollo	¿El jefe de la empresa se preocupa por capacitarlos constantemente para mejorar más en la empresa?	4	4	4	4	
Reciprocidad	¿La empresa valora y se preocupa realmente por su bienestar?	4	4	4	4	
Sentido de equipo	¿En la empresa sienten el apoyo de su jefe cuando se encuentran en dificultades al realizar alguna labor?	4	4	4	4	
Reconocimiento	¿Están motivados por los reconocimientos que reciben por parte de la empresa al cumplir satisfactoriamente con el trabajo que le asignan?	4	4	4	4	
Logros	¿Se siente que ha obtenido logros importantes en la empresa al desarrollar su trabajo con éxito?	4	4	4	4	
Trabajo mismo	¿Se preocupa y está debidamente capacitado para el trabajo que le toca realizar en la empresa?	4	4	4	4	

Responsabilidad	¿Tiene responsabilidad con lo que se me asigna en el trabajo sin la supervisión del jefe?	4	4	4	4	
Avance y crecimiento	¿Brinda una capacidad para asumir otros cargos más y ayudar en el avance y crecimiento para la empresa?	4	4	4	4	
Desempeño	¿El jefe brinda estrategias para ayudar personalmente a los trabajadores en el desempeño de las tareas?	4	4	4	4	
Retroalimentación	¿Brindan una retroalimentación para mejorar su eficiencia en cuanto la coordinación para lograr un trabajo correcto?	4	4	4	4	
Reto de trabajo	¿Brindan retos de trabajo para poder llegar al objetivo o meta que se han propuesto alcanzar?	4	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿La relación interpersonal entre el jefe, los trabajadores y todos los que laboran en la empresa es adecuada para realizar bien sus labores?	4	4	4	4	
Seguridad	¿La empresa brinda con las medidas necesarias de seguridad en el ambiente en el que está laborando?	4	4	4	4	
Supervisión	¿En la empresa se realiza la supervisión del medio en donde trabajas y es la adecuada?	4	4	4	4	

Efectividad	¿Se siente Ud. motivado (a) para poder innovar en el desarrollo de estrategias de labores más efectivas?	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 NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: mg. Yesenia Margot Ayila Alcade			Fecha:
Firma: 	Teléfono: 966624699	Email: yeseniaavilaal@hotmail.com	

