



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA



EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA



El que suscribe deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA COOPERATIVA VIRGEN DE LAS NIEVES
– 2024”**

Presentado por:

Bach. FLOR NIEVES RAMIREZ GARCIA

El resultado obtenido es una coincidencia de 1%, por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Según reglamento de Evaluación de la Originalidad

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Se aprueba el informe final de tesis por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento

Ica, 30 de enero de 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ADMINISTRACION

Dr. Vicente H. Ecos Quintanilla
DIRECTOR UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad De Administración



**El clima organizacional y satisfacción laboral en la Cooperativa
Virgen de las Nieves – 2024.**

Línea de investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR :

BACH. RAMIREZ GARCIA, FLOR NIEVES

ASESOR:

DR. PAREDES SUMARI, EDDY TULIO

Ica, Perú

2026

Dedicatoria

A mi familia especialmente a mis padres quienes con su amor y apoyo constante e incondicional ha sido el motor que me ha permitido concretizar de este trabajo.

Agradecimientos

Agradecer a la Universidad por brindarme la oportunidad de crecer académico y profesionalmente para afrontar retos de la sociedad. A mis amigos y compañeros de estudio gracias por su apoyo y compañía en los momentos de estrés y alegría, su amistad me animo en los momentos más duros.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	28
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1 Teorías del Clima Organizacional	18
Tabla 2 Teorías de la satisfacción laboral	23
Tabla 3 Niveles de Apreciación Valorativa de la Variable Clima Organizacional	30
Tabla 4 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Liderazgo	32
Tabla 5 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Motivación	33
Tabla 6 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Reciprocidad	34
Tabla 7 Niveles de Apreciación Valorativa de la variable Satisfacción Laboral.....	35
Tabla 8 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con el ambiente físico.....	36
Tabla 9 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con la supervisión	37
Tabla 10 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con las prestaciones recibidas	38
Tabla 11 Pruebas de normalidad	39
Tabla 12 Correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral	40
Tabla 13 Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral	40
Tabla 14 Correlación entre la reciprocidad y la satisfacción laboral	42
Tabla 15 Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.....	43

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de Apreciación Valorativa de la Variable Clima Organizacional	31
Figura 2 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Liderazgo	32
Figura 3 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Motivación.....	33
Figura 4 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Reciprocidad.....	34
Figura 5 Niveles de Apreciación Valorativa de la variable Satisfacción Laboral.....	35
Figura 6 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con el ambiente físico.....	36
Figura 7 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con la supervisión	37
Figura 8 Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con las prestaciones recibidas	38

Resumen

La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024. Centrando su ejecución en una metodología de enfoque cuantitativo, a su vez es aplicado, explicativo-correlacional, no experimental y de corte transversal, respecto a la muestra estuvo conformada por los 106 colaboradores y la aplicación de una encuesta para la obtención de la información. Los datos precisaron una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados estadístico de Rho de Spearman igual a 0.792 y p-valor = 0.000, aprobando la hipótesis alterna sobre la relación y vinculación positiva entre los elementos evaluados en la investigación, sucediendo lo mismo para sus componentes o determinadas como dimensiones: Liderazgo ($\rho = 0.901$), motivación ($\rho = 0.785$) y reciprocidad (0.744) con significancia menor al 5%, precisando una correlación positiva. En conclusión, existe una elevada correlación entre la motivación de los colaboradores y las respuestas emitidas sobre la satisfacción del personal, por ende, para elevar sus niveles de mejora en la satisfacción se debe mejorar el clima de la entidad.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción, cooperativa, colaboradores y clima organizacional

Abstract

The research was conducted to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction at the Virgen de las Nieves Cooperative – 2024. It employed a quantitative, applied, explanatory-correlational, non-experimental, and cross-sectional methodology. The sample consisted of 106 employees, and a survey was used to collect the data. The data revealed a positive relationship between organizational climate and job satisfaction, with Spearman's rho of 0.792 and a p-value of 0.000, thus supporting the alternative hypothesis regarding the positive connection and link between the elements evaluated in the study. The same was true for the components or dimensions: Leadership (rho = 0.901), Motivation (rho = 0.785), and Reciprocity (0.744), with a significance level of less than 5%, confirming a positive connection. In conclusion, there is a strong connection between employee motivation and responses regarding staff satisfaction; therefore, to improve satisfaction levels, the organization's climate must be improved.

Keywords: Organizational climate, satisfaction, cooperative, employees, and organizational climate

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

En estos últimos tiempos, el clima organizacional y la satisfacción laboral se han convertido en puntos fundamentales en las organizaciones, debido a lo importante de su impacto en el desempeño y en la productividad del logro de los objetivos institucionales, ya que el entorno laboral depende en gran parte de las relaciones interpersonales, de la comunicación, liderazgo y del reconocimiento, que son mecanismo que repercuten en la motivación y el compromiso. En este contexto, las organizaciones enfrentan día a día el reto de gestionar de manera eficiente sus recursos humanos, promoviendo entornos colaborativos, donde prime el bienestar y el desarrollo profesional del personal.

En Ecuador, las organizaciones velan por su estabilidad institucional y por mantener una eficiencia en sus procesos internos, sumado a esto también el ofrecer atención de calidad. Por lo cual, se resalta que seguir con los procesos, normas internas y estilos de liderazgo que generen un clima laboral optimo, hace que se genere una adecuada satisfacción del personal. Cuando estos elementos interconectan de forma adecuada, se generan entornos de trabajo más eficientes, por ende, se fortalece el desempeño (Acaro & Jiménez, 2025).

Por otra parte, en Venezuela, diversos estudios han enfatizado, el cómo las jefaturas influyen en la creación de un ambiente laboral favorable, ya que en ellos recae el peso de las decisiones que repercuten en el personal que tienen a su cargo. En la actualidad, la gestión humana es considerada altamente relevante, en especial en las grandes empresas ya que estas tienen a su cargo a un número significativo de colaboradores, donde se ha evidenciado que el clima laboral ejerce una influencia significativa en la satisfacción laboral (Medina, 2022).

En el Perú, los resultados de la última encuesta nacional del mercado laboral realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, la cual fue realizada en el 2021, permitió conocer que el 45% de trabajadores no se siente satisfecho en su centro laboral, esto debido a que en su mayoría enfrentan dificultades relacionadas con el clima de trabajo (Amasifuen et al., 2023).

1.1.1 Antecedentes de la investigación.

Internacionales

Li et al. (2020) examinaron las consecuencias indirectas del clima laboral en la rotación por medio de la satisfacción en el área del trabajo de los colaboradores que eran voluntarios para que los infantes se encuentren bien. La muestra incluyó a 849 colaboradores en 13 agencias voluntarias asociadas al sistema gubernamental en un estado en EEUU. Se utilizaron encuestas como técnica de recolección de información y un modelo de ecuaciones estructurales para analizar la correlación entre el clima dentro de la organización, la satisfacción organizacional y las pretensiones de rotación de personal. Los resultados indicaron que las consecuencias del ambiente laboral en la intención de abandonar la agencia estaban completamente regidas por la satisfacción en el entorno laboral, por lo que su efecto en la intención de permanencia dentro del bienestar de los infantes estaba medianamente terciado. Se sugiere que las agencias de bienestar infantil centren sus recursos en mejorar la satisfacción laboral del personal, ya que esto puede tener un impacto directo en la rotación del personal.

Abun et al. (2021), en Filipinas, la investigación tuvo por objetivo principal determinar la relación que existía entre el clima laboral y el compromiso de los colaboradores de una marca regional. Para respaldar la teoría de la investigación, se abalzó sistemáticamente la literatura que guardaba relación. Se empleó un diseño sin manipulación de variables y de tipo correlacional descriptivo. Se utilizaron cuestionarios para recopilar los datos. La población del estudio estaba compuesta por todos los profesores y colaboradores de las casas de estudios básicos en el territorio de Ilocos. Se emplearon estadísticas para interpretar los datos porque era un estudio cuantitativo. Se utilizó la media ponderada para la media promedio de las diferentes dimensiones del clima organizacional y del compromiso laboral, mientras que la ponderación de Pearson se usó para calcular la estimación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los empleados. Los hallazgos mostraron una compensación fuerte entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los empleados.

Serinkan y Kiziloglu, (2021) el objetivo de la investigación se basó en encontrar la correlación entre cultura empresarial y satisfacción organizacional en instituciones de educación superior en Bishkek, Kirguistán. Se examinaron factores que influyen en ambos aspectos, utilizando un cuestionario para recopilar información sobre la cultura empresarial y la satisfacción organizacional de los colaboradores universitarios. En cuanto a los resultados estos señalan una correlación positiva y significativa entre la cultura dentro de la organización

y la satisfacción de los colaboradores en la empresa, con un nivel del 47,2 %, lo que denota una fuerza media. Por tanto, una mejora en la cultura organizacional podría traducirse en un aumento en la satisfacción del personal en el trabajo.

Oluwayimika y Oshiotse (2020) El estudio examinó la correlación entre la cultura de la organización y la satisfacción de los colaboradores en el trabajo como bibliotecario en librerías académicas de tres estados del suroeste de Nigeria. Se utilizó un diseño de estudio descriptivo de tipo encuesta, con una muestra de 265 empleados de estanterías. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa entre la cultura de la organización y la satisfacción empresarial del personal bibliotecario ($r = 0.529^{**}$, $p < 0.05$). Se recomienda que los administradores de bibliotecas implementen acciones para motivar al personal, como reconocer su esfuerzo y otorgar premios, para mejorar su satisfacción laboral.

Triguero et al. (2022) en Sevilla, se enfocó a explorar el efecto que una cultura organizacional basada en el colectivismo podría tener en el compromiso de los empleados desde tres perspectivas: afectiva, normativa y de continuidad. Se analizó una muestra de 214 empleados de organizaciones públicas en España mediante el Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM). Los resultados revelaron que la prevalencia del colectivismo en estas organizaciones favorecía niveles más altos de compromiso por parte de los empleados, manifestados en su intención de permanecer en la organización y en su vínculo emocional con la misma. Este estudio contribuyó a ampliar la literatura sobre gestión de recursos humanos al destacar la importancia del compromiso de los empleados en la planificación de recursos humanos del sector público y al considerar el impacto de la cultura organizacional en las políticas de compromiso de los empleados públicos.

Nacionales

Ramírez (2023) realizó una investigación con el objetivo primordial de analizar la correlación entre el clima dentro de la organización y la satisfacción empresarial del personal de la Cooperativa Agraria en Sullana. Para ello, se empleó una metodología de tipo sin manipulación de variables, básica, cuantitativa, con un diseño correlacional descriptivo, y de corte transversal. La población de la investigación estuvo establecida por 25 colaboradores de la institución de estudio en cuestión, y la muestra consistió en el total de empleados es decir una muestra censal. Se utilizó un cuestionario como instrumento y se aplicó la encuesta

como parte de la técnica. Los resultados de la investigación señalaron una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal, ya que el coeficiente de relación fue de 0.196, siendo mayor a 0.05 ($0.196 > 0.05$). Por lo tanto, se aceptó la hipótesis 0 y se rechazó la hipótesis 1, concluyendo que existe una asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral – Sullana.

Canez (2021) tuvo como finalidad determinar la correlación que existía entre el clima de la organización y la satisfacción en el entorno de trabajo de una cooperativa en el distrito de Magdalena. Para ello se empleó una metodología correlacional descriptiva, donde los sujetos de estudio totales fueron de 18 colaboradores con diferentes niveles de instrucción y géneros variados, y edades relacionadas hasta los 50 años y desde los 18. Las variables estudiadas fueron el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se optó por un censo para obtener información objetiva y se recolectaron datos mediante un cuestionario diseñado para este propósito. Al concluir, se determinó que efectivamente existe una correlación entre el clima de la organización y la satisfacción de los colaboradores en el ambiente de trabajo en la institución, sugiriendo que una aplicación adecuada del clima puede mejorar la satisfacción de los colaboradores en la entidad.

Orihuela y Salas (2021) tuvo por finalidad buscar la correlación entre el clima de la organización y la satisfacción de los colaboradores en una empresa privada en Huancayo. El objetivo primordial fue determinar esta relación de variables por ello estudio adoptó un enfoque básico con un nivel de investigación correlacional y un corte transversal. Se aplicaron el método científico y un enfoque descriptivo-deductivo. La muestra constó de 80 trabajadores asegurados de la empresa, quienes completaron el instrumento de clima laboral (CL-SPC) y el cuestionario de satisfacción laboral (SL-SPC). Dentro de los resultados, estos indicaron una correlación directa débil entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = 0.308$, $p < 0.05$). Se sugiere la realización de talleres para comprender mejor las necesidades de los trabajadores y mejorar así el clima organizacional y la satisfacción de los empleados en el ambiente laboral.

Espinoza (2021) la finalidad del estudio fue establecer la conexión entre el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huánuco. Se adoptó

un enfoque cuantitativo con un diseño de estudio sin experimentación de variables y transversal, enfocado en 30 empleados administrativos de la Gerencia de Planificación y Presupuesto durante ese período. Se utilizó una encuesta como método de recolección de información, empleando un cuestionario como herramienta para obtener la información imperativa para el estudio de la estadística. Los datos se analizaron mediante técnicas descriptivas y la verificación de hipótesis se ejecutó usando la prueba estadística de la Chi-cuadrada. Como resultado, se concluyó que existe una correlación significativa entre el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados en la municipalidad de Huánuco, específicamente en la Gerencia de Planificación y Presupuesto durante el año 2019.

Fuentes (2021) tuvo como objetivo primordial demostrar la correlación entre la satisfacción en el ambiente de labores y el clima de la organización en una marca de servicios de comunicación en Arequipa. Se trató de un análisis sin manipulación de variables de tipo transversal-correlacional, llevado a cabo con una muestra de 36 empleados de la marca Corporación SIC. Se analizaron variables como el clima organizacional, descrito como las características del entorno interno percibidas por los colaboradores de la empresa, y la satisfacción laboral, que se refería a las percepciones positivas sobre el trabajo por parte de los colaboradores. Se destacó que el talento humano fue el factor más relevante entre estas variables, lo que representaba un desafío para la gestión de recursos humanos. Los resultados que se pudieron obtener a través de instrumentos de recolección de datos en Corporación SIC revelaron un coeficiente de correlación, Pearson del 26%, con una significancia estadística de 0.00, lo que indicaba una relación positiva y significativa entre el clima de la organización y la satisfacción que se percibe laboralmente.

1.1.2 Formulación del problema.

El desarrollo de los colaboradores en el ámbito empresarial enfrenta desafíos tales como la infraestructura, aspectos emocionales, remuneración y estabilidad laboral. La motivación, junto con otros factores como las recompensas y el liderazgo, desempeñan un papel crucial en la creación de un clima organizacional positivo. Descuidar estos aspectos puede derivar en una reducción de la motivación, la productividad y el éxito a largo plazo (Pérez et al., 2021).

Una gestión inadecuada del clima organizacional, influenciada por factores como la motivación, las recompensas, el liderazgo y la política salarial, puede generar un ambiente de trabajo desfavorable, impactando negativamente en el desempeño y la retención de los colaboradores y, en última instancia, en el éxito y la productividad de la organización (Martínez y Ordóñez, 2021).

La satisfacción laboral, es vital para el rendimiento de los empleados, el cual se ve afectado por la percepción positiva de la experiencia laboral. Factores como el puesto, salario, promoción, compañeros y supervisión son esenciales. Sin embargo, una gestión inadecuada de estos elementos puede generar problemas, como falta de motivación, estrés laboral y disminución del rendimiento, afectando la productividad y el clima laboral (Quintero y Sifuentes, 2021).

El clima laboral, influenciado por factores físicos y emocionales, incide en el comportamiento y la productividad del equipo de trabajo. La percepción del ambiente laboral afecta la confianza, estabilidad y trabajo en equipo, lo que repercute en la productividad general de la empresa. La gestión inadecuada de este clima puede generar problemas significativos en el rendimiento y la eficiencia organizacional (Pilligua y Arteaga, 2019).

En México, se indica que el clima organizacional y la satisfacción laboral influyen en el rendimiento y bienestar de los empleados en las organizaciones. Un clima organizacional desfavorable provoca baja productividad, conflictos internos y dificultades para alcanzar objetivos. Por ende, abordar estos aspectos de manera efectiva resulta crucial para fomentar un entorno laboral saludable y lograr el éxito organizacional (Soria et al., 2019).

En Ecuador se precisa que actualmente, el análisis de la satisfacción laboral y el clima organizacional se vuelve cada vez más crucial para la gestión de recursos humanos. Si bien la satisfacción laboral influye directamente en la actitud, conducta y motivación del capital humano, las exigencias laborales como responsabilidades, programas y objetivos impactan en el estrés, lo que afecta negativamente la salud y calidad de vida de los individuos. Este desafío plantea a las organizaciones la necesidad de equilibrar la productividad con el bienestar y la salud de sus empleados (Zambrano y Zambrano Montesdeoca, 2022).

En Chile se denota que la gestión efectiva del clima organizacional y la satisfacción laboral es crucial para abordar el desafío empresarial de la alta rotación de personal. Una percepción

negativa del ambiente laboral puede provocar una pérdida de talento, impactando directamente en la productividad y estabilidad de la empresa. Es fundamental invertir en estrategias que promuevan un entorno laboral positivo y satisfactorio para retener a los empleados clave (Chiang-Vega et al., 2021).

En Perú, la satisfacción laboral es indispensable para el éxito organizacional, pero sigue siendo un problema de bajo interés para muchas empresas. La falta de atención a las necesidades y preocupaciones de los empleados puede generar insatisfacción, baja moral y rotación de personal, lo que afecta negativamente la competitividad y los resultados financieros. Ignorar la importancia de un entorno laboral positivo y motivador puede tener consecuencias graves, como el deterioro de la reputación empresarial y la pérdida de talento (Mora et al., 2022).

El entorno empresarial, el ambiente organizacional, es esencial para la eficacia operativa, afectando la productividad, la motivación y la lealtad de los empleados. Su influencia se asemeja al entorno climático, afectando el estado emocional y las acciones individuales. Por otro lado, la satisfacción laboral refleja la actitud hacia el trabajo, lo que incide en el rendimiento y la excelencia en los servicios brindados, lo cual es crucial para el éxito empresarial (Tinoco, 2023).

El cambiante clima organizacional y la satisfacción laboral plantean un desafío importante para las organizaciones, ya que se extienden más allá de las circunstancias laborales del empleado para incluir cambios sociales, políticos, económicos y culturales más amplios debido a la globalización. Comprender estas variables es crucial para dar forma a las prácticas y al contexto laboral, influir en el comportamiento de los empleados e impactar en la organización. Sin embargo, su complejidad y dinamismo requieren seguimiento, análisis y adaptación continuos para un ambiente de trabajo positivo y productivo. Descuidar estos cambios y sus implicaciones puede tener consecuencias negativas tanto para los empleados como para la organización (Dávila et al., 2021).

En la Cooperativa Virgen de las Nieves - 2024, se observa un problema de clima organizacional desfavorable y falta de satisfacción laboral entre los empleados, lo que ocasiona un bajo rendimiento y alta rotación de personal. Este problema impacta en la falta de motivación, un liderazgo ineficaz, recompensas insuficientes y un bienestar descuidado, lo cual contribuye a este ambiente laboral negativo. Esta situación está afectando

directamente la productividad y la estabilidad de la organización. Es crucial abordar estos factores para crear un entorno laboral más saludable y así lograr el éxito empresarial.

De acuerdo con la problemática señalada anteriormente, se plantea el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.? Los problemas específicos se precisan de la siguiente manera: primero; ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?, la segunda: ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?, y la tercera: ¿Qué relación existe entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?

1.1.3 Justificación e importancia de la investigación.

La justificación teórica de la presente investigación se enfoca en aportar nuevos conocimientos, conceptos y teorías sobre el tema. Este estudio verifica la utilidad y validez de enfoques teóricos anteriores y proporciona soluciones creativas a los problemas discutidos.

El estudio se justifica metodológicamente, ya que propone una nueva metodología de recolección y análisis de datos, que permitirá obtener resultados más precisos y confiables. Este estudio se enfoca en obtener un instrumento válido para medir el clima de la organización y la satisfacción de los colaboradores en el ambiente laboral, y proporciona una comprensión más integral de estas variables en el contexto de la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.

El estudio tiene una justificación práctica, ya que proporciona datos fundamentales para la optimización de la gestión del talento humano concretos en el ámbito de trabajo. Los resultados de esta investigación consentirán corregir errores, mejorar la eficiencia, eficacia y prevenir problemas futuros, para generar una praxis favorable del clima laboral y la satisfacción laboral.

El estudio tiene una justificación social, ya que contribuye al mejoramiento de la sociedad al brindar soluciones a problemas que afectan al grupo social de los trabajadores de la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024. Este estudio promueve el empoderamiento de los trabajadores y contribuye a la mejora de las condiciones laborales, lo cual es un tema relevante para la sociedad.

El estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024, es crucial debido a su impacto en la eficiencia organizativa. Además, un clima laboral positivo y una alta satisfacción laboral están relacionados con un mejor rendimiento y compromiso. Los hallazgos de este estudio benefician a otras organizaciones al mejorar el mercado laboral. Por lo tanto, este estudio es fundamental para promover el desarrollo y el bienestar de los trabajadores y las organizaciones en general.

1.2 Objetivos.

1.2.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.
- Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.
- Analizar la relación que existe entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.

1.3 Hipótesis y variables de la investigación

1.3.1. Hipótesis

Hipótesis General

- Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.

Hipótesis Específicas

- Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves 2024.

- Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.
- Existe relación entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.

1.3.2. Variables del estudio

Variable independiente: Clima organizacional

El clima organizacional hace referencia al entorno físico y mental presente en un entorno laboral. Este ambiente está influenciado por diversos elementos, como la cultura empresarial, las relaciones interpersonales, cuestiones de liderazgo y las políticas de la empresa. El desempeño de los empleados, así como su satisfacción laboral y compromiso con la organización, se ven notablemente afectados por este clima. Un clima organizacional positivo se caracteriza por un sentido de pertenencia, colaboración, comunicación abierta, apoyo mutuo y reconocimiento del trabajo bien hecho (Li et al., 2020).

Comprender y gestionar el clima organizacional es crucial para promover el bienestar de los trabajadores, mejorar el rendimiento en las labores diarias y fomentar una cultura empresarial positiva. En el siguiente cuadro se presentan algunas teorías destacadas sobre el clima organizacional, estas teorías representan una amplia gama de enfoques, desde la influencia de factores contingentes hasta la importancia de la cultura y el aprendizaje organizacional en la creación de ambientes laborales efectivos.

Tabla 1

Teorías del Clima Organizacional

Teoría	Autor(es)	Fecha(s)	Aporte(s)
Teoría de las Normas Sociales	Argyris	Década de 1950	Argyris sugirió que el clima organizacional se ve influenciado por las normas sociales implícitas y explícitas dentro de la organización. Estas normas afectan la forma en que los trabajadores se comportan y perciben su entorno laboral, lo que a su vez influye en el clima organizacional.

Teoría de la Contingencia	Lawrence y Lorsch	1967	Argumentaron que el clima organizacional está influenciado por elementos contingentes, como el esqueleto organizacional y el entorno externo. Sostienen que no existe un clima organizacional óptimo universal y que debe adaptarse a las circunstancias específicas de cada organización.
Modelo de Roles Múltiples	Kahn	Década de 1970	Propuso que el clima de la organización está determinado por las percepciones de los empleados sobre los roles que desempeñan en la organización. Estos roles incluyen expectativas de tarea, expectativas interpersonales y autonomía.
Modelo de Participación	Likert	Década de 1960	Likert postuló que el clima organizacional se puede categorizar en cuatro tipos: autoritario, benevolente, consultivo y participativo. Argumentó que un clima participativo, que promueve la colaboración y la confianza mutua entre empleados y líderes, conduce a un mejor rendimiento organizacional.
Teoría del Aprendizaje Organizacional	Argyris y Schön	Década de 1970	Propusieron que el clima organizacional se ve afectado por la capacidad de una organización para aprender y adaptarse. Destacaron la importancia de crear un entorno que fomente la experimentación, el análisis reflexivo y la disposición a cuestionar suposiciones y normas existentes.
Teoría de la Efectividad Organizacional	Cameron y Quinn	Década de 1980	Desarrollaron el "Modelo Competing Values Framework", que clasifica los climas de la organización en 4 elementos: clan, adhocracia, mercado y jerarquía. Cada uno de estos tipos poseen diferentes peculiaridades culturales que influyen en el rendimiento y la eficacia organizacional.

Teoría de la Cultura Organizacional	Schein	Década de 1980	Propuso que el clima organizacional está fuertemente influenciado por la cultura de la organización, que incluye normas, valores, y creencias compartidas dentro de la empresa. Sostuvo que comprender y gestionar la cultura organizacional es fundamental para crear un clima positivo y productivo.
--------------------------------------------	--------	----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota. Elaboración propia basada en los autores: Fuentes et al. (2021)

Dimensiones e indicadores

Para poder contextualizar al clima organizacional y poder usar el instrumento que se aplicará a los sujetos de estudio se presenta las dimensiones de la variable los cuales son: liderazgo, motivación y reciprocidad. Cada una de ellas con sus respectivos indicadores, la literatura fue tomada de Unocc (2019) para poder ser adaptada y mostrada en el siguiente extracto:

a) Liderazgo: se refiere a cómo se ejerce la dirección y la influencia dentro de la organización. El liderazgo efectivo envuelve aquella capacidad de inspiración, motivación y guía a las piezas del equipo hacia el logro de los objetivos organizacionales. Un buen liderazgo fomenta la comunicación abierta, la confianza, la toma de decisiones participativa y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. El estilo de liderazgo y la relación entre líderes y subordinados influyen significativamente en el clima organizacional, ya que pueden generar un ambiente de colaboración y apoyo o contribuir a tensiones y conflictos.

Indicadores

1. **Dirección:** Es la capacidad del líder para establecer una visión clara, definir metas y objetivos, y comunicar la dirección estratégica de la organización. Un líder efectivo proporciona orientación y guía a los miembros del equipo, estableciendo expectativas claras sobre roles y responsabilidades
2. **Estímulo del trabajo en equipo:** Se refiere a la habilidad del líder para fomentar la colaboración, comunicación efectiva y trabajo en equipo entre los empleados. Un líder que impulsa el trabajo conjunto optimiza la integración de habilidades y conocimientos diversos, fomentando la creatividad, innovación y un sentido de pertenencia en el equipo.
3. **Solución de conflictos:** Es la capacidad del líder para gestionar y resolver conflictos de manera constructiva dentro del equipo u organización. Implica identificar conflictos

potenciales, facilitar la comunicación abierta y buscar soluciones equitativas. Un líder eficaz en la solución de conflictos promueve un ambiente donde se respeten las diferencias y se mantenga la armonía y productividad del equipo.

b) Motivación: esta dimensión se refiere al impulso interno que lleva a los empleados a tomar acción y perseguir metas dentro de la organización. La motivación en el contexto del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, el compromiso con las labores diarias y la disposición para esforzarse en alcanzar los objetivos organizacionales (Fishbach y Woolley, 2022).

Un clima organizacional positivo fomenta la motivación al proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo, reconocimiento por el trabajo bien hecho, un ambiente laboral positivo y saludable, y la posibilidad de participar en las mejores elecciones que influyen en su labor.

Indicadores

1. **Realización personal:** Se refiere al impulso interno que experimenta un empleado al sentir que su trabajo contribuye al logro de sus metas personales y profesionales. Cuando un individuo siente que su trabajo es significativo y desafiante, experimenta un sentido de realización personal que lo motiva a esforzarse y superarse continuamente. La realización personal está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral y el compromiso con la organización.
2. **Reconocimiento de aportación:** Es la expresión de aprecio y valoración hacia los empleados por sus contribuciones y logros en el trabajo. El reconocimiento puede revelarse de distintas maneras, como enaltecimientos de manera pública, recompensas, bonificaciones u oportunidades de desarrollo. Cuando los colaboradores se sienten reconocidos y estimados por su trabajo, se sienten motivados a seguir esforzándose y dando lo mejor de sí mismos.
3. **Responsabilidad:** Se refiere a la sensación de autonomía y control que experimentan los empleados sobre su trabajo y sus resultados. Cuando los empleados tienen claridad sobre sus roles y responsabilidades, así como la libertad de elecciones y adjudicarse la responsabilidad de sus acciones, se sienten más comprometidos y motivados. La responsabilidad también implica la confianza por parte de los líderes y la oportunidad de crecer y aprender a través de los desafíos laborales.

c) **Reciprocidad:** la relación de intercambio entre la organización y sus empleados. Implica la percepción de que los empleados son valorados y respetados por la organización y que sus contribuciones son reconocidas y recompensadas de manera justa. En un clima organizacional basado en la reciprocidad, se crea una relación de confianza redituable entre empleados y empleadores, donde ambas partes cumplen con sus compromisos y se apoyan mutuamente para alcanzar los objetivos comunes. Esto puede manifestarse a través de políticas de compensación y beneficios justas, oportunidades de desarrollo profesional, retroalimentación constructiva y un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

Indicadores:

1. **Aplicación del trabajo:** Es la percepción de los empleados sobre cómo sus esfuerzos y habilidades son valorados y utilizados por la organización. Cuando los empleados sienten que su trabajo es relevante y significativo, están más comprometidos y motivados.
2. **Retribución:** Se refiere a la percepción de los trabajadores sobre la justicia en el premio que reciben por su trabajo. Incluye el salario, beneficios y reconocimientos. Cuando los empleados perciben que la retribución es justa, están más motivados y comprometidos con su trabajo.
3. **Equidad:** Es la percepción de los empleados sobre el trato justo en comparación con sus colegas. Se relaciona con la distribución justa de recursos, oportunidades y reconocimientos. Cuando los empleados perciben que son tratados equitativamente, están más dispuestos a comprometerse con la organización.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, esencial en la gestión de recursos humanos, describe el nivel de satisfacción y realización experimentado por los empleados en su trabajo. Este concepto abarca la percepción que tienen los trabajadores sobre diversos aspectos laborales como el ambiente, las relaciones interpersonales, la compensación y las oportunidades de desarrollo. La satisfacción laboral influye en la productividad y en la retención de empleados; los trabajadores satisfechos tienden a ser más comprometidos y motivados, mientras que la insatisfacción puede resultar en bajo rendimiento y rotación de personal (Purwanto, 2020). Los líderes empresariales deben implementar estrategias para mejorar el bienestar de los empleados, incluyendo políticas de conciliación laboral y personal, desarrollo profesional y una comunicación abierta, una cultura organizacional que priorice la satisfacción de los

empleados contribuye al éxito empresarial al fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.

La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del comportamiento de cada organización por ello en el siguiente cuadro se detalla algunas de las teorías más renombradas de la literatura las cuales han contribuido significativamente a comprender los factores que influyen en la satisfacción laboral y han proporcionado marcos conceptuales para mejorarla en el entorno laboral.

Tabla 2

Teorías de la satisfacción laboral

Teoría	Autor(es)	Fecha(s)	Aporte(s)
Teoría de la jerarquía de necesidades	Abraham Maslow	1943	Propuso una jerarquía de necesidades humanas que influyen en la satisfacción laboral, desde necesidades básicas como la alimentación y la seguridad, hasta necesidades de autorrealización, sugiriendo que las empresas deben satisfacer estas necesidades para mejorar la satisfacción.
Teoría de la expectativa	Victor Vroom	1964	Introdujo el concepto de expectativas de los empleados en relación con el desempeño y las recompensas, argumentando que los empleados están más satisfechos cuando creen que sus esfuerzos conducirán a un buen desempeño y que ese desempeño será recompensado adecuadamente.
Teoría de los dos factores (Higiene-Motivación)	Frederick Herzberg	1959	Identificó 2 agrupaciones de elementos que influyen en la satisfacción en el trabajo: factores de higiene, como las condiciones laborales y la remuneración, que si están ausentes pueden causar insatisfacción, y factores motivacionales,

				como el reconocimiento y el logro, que pueden generar satisfacción y motivación intrínseca.
Teoría del intercambio social	George Homans		1958	Propuso que las relaciones sociales en el lugar de trabajo, incluidos los intercambios de recursos y apoyo entre empleados y empleadores, influyen en la satisfacción laboral. Argumentó que los empleados están más satisfechos cuando perciben una equidad en los intercambios y una relación positiva con sus superiores.
Modelo de los tres componentes del trabajo	Hackman y Oldham		1976	Desarrollaron un modelo que identifica tres componentes clave del trabajo que influyen en la satisfacción: la variedad de habilidades, la identidad de la tarea y la significancia de la tarea. Sugirieron que aumentar estos componentes puede mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral.

Nota. Elaboración propia basada en los autores: Hoff et al., 2020; González et al., 2022 y Meléndez y Bardales, 2020.

Para poder contextualizar a la satisfacción laboral y poder usar el instrumento que se aplicará a los sujetos de estudio se presenta las dimensiones de la variable las cuales son: satisfacción con el ambiente físico, con la supervisión y con las prestaciones recibidas. Cada una de ellas con sus respectivos indicadores, la literatura fue tomada de Unocc (2019) para poder ser adaptada y mostrada en el siguiente extracto:

- a) **Satisfacción con el ambiente físico:** Se refiere al grado de confort y comodidad que sienten los empleados en su entorno de trabajo, incluyendo aspectos como la iluminación, temperatura, diseño del espacio y seguridad. Una alta satisfacción con el ambiente físico puede mejorar el bienestar y la productividad de los empleados.

Indicadores

1. **Saneamiento:** Se refiere a las condiciones de limpieza e higiene del entorno de trabajo. Incluye aspectos como la disponibilidad de instalaciones sanitarias adecuadas, la limpieza de las áreas de trabajo, la eliminación adecuada de residuos y la prevención de riesgos de salud relacionados con la falta de higiene. Un ambiente de trabajo con altos estándares de saneamiento contribuye al bienestar de los empleados y puede mejorar su satisfacción laboral (World Health Organization, 2023).

2. **Entorno físico:** Hace referencia al diseño y la disposición de las instalaciones y espacios de trabajo. Incluye aspectos como la distribución del espacio, el mobiliario, la iluminación, la acústica y la estética general del lugar de trabajo. Un entorno físico bien diseñado y confortable puede crear un ambiente agradable y estimulante para los empleados, promoviendo la productividad y la satisfacción laboral.

3. **Temperatura:** Se refiere al nivel de calor o frío en el lugar de trabajo. Mantener una temperatura apropiada es crucial para la comodidad y el bienestar de los empleados. Un ambiente con una temperatura baja o alta puede lograr perjudicar la comodidad y la concentración de los colaboradores, lo que puede influir en su satisfacción laboral y su rendimiento. Por lo tanto, es importante mantener un ambiente con una temperatura óptima y confortable para promover la satisfacción y el bienestar en el trabajo.

b) Satisfacción con la supervisión: Es la evaluación de los empleados sobre la calidad de la dirección y el apoyo que reciben de sus superiores directos. Incluye la claridad en las expectativas laborales, el apoyo proporcionado, la retroalimentación y el reconocimiento. Una satisfacción con la supervisión elevada puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados (Sotomayor, 2020).

Indicadores

1. **Relación empleador-empleado:** Se refiere a la calidad de la relación entre los empleados y sus supervisores o gerentes. Una buena relación empleador-empleado se caracteriza por la confianza, el respeto mutuo, la comunicación abierta y efectiva, y la colaboración. Los empleados que tienen una relación positiva con sus supervisores tienden a estar más satisfechos en su trabajo y son más propensos a comprometerse con la organización.

2. **Evaluación de desempeño:** Es el proceso mediante el cual los supervisores evalúan el rendimiento de los empleados en correspondencia con las metas, objetivos y políticas establecidos. Una evaluación de desempeño justa y precisa es fundamental para la satisfacción laboral, ya que proporciona retroalimentación sobre el rendimiento y el progreso

del empleado, así como momentos para el crecimiento profesional y el reconocimiento por el trabajo bien hecho.

3. **Igualitarismo y justicia:** Se refiere a la percepción de los trabajadores sobre la equidad y la imparcialidad en el trato por parte de sus supervisores. Los empleados valoran la justicia en la distribución de recursos, oportunidades y reconocimientos, así como la permanencia en la aplicación de políticas y decisiones. Una supervisión que promueve el igualitarismo y la justicia contribuye a la satisfacción laboral y al compromiso de los colaboradores.

4. **Apoyo del gerente:** Hace referencia al nivel de apoyo y respaldo que los empleados reciben de sus supervisores en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales y el desarrollo de sus habilidades. Un gerente que brinda apoyo efectivo proporciona orientación, recursos y reconocimiento adecuados para ayudar a los trabajadores a alcanzar sus metas laborales y superar los desafíos. El apoyo del gerente es fundamental para el bienestar y la complacencia de los colaboradores, ya que les hace sentir valorados y respaldados en su trabajo.

c) **Satisfacción con las prestaciones recibidas:** Se refiere al nivel de satisfacción de los trabajadores con los beneficios y prestaciones que reciben como parte de su empleo, como el seguro de salud, plan de pensiones y oportunidades de desarrollo. Una alta satisfacción con las prestaciones puede fortalecer el compromiso y la lealtad de los trabajadores con la organización.

Indicadores

1. **Responsabilidad:** Se refiere a la percepción de los empleados sobre la equidad y el cumplimiento de las obligaciones por parte de la organización en cuanto a las prestaciones y beneficios ofrecidos. Cuando los empleados perciben que la organización cumple con sus compromisos de manera oportuna y justa, se sienten valorados y seguros, lo que contribuye a su satisfacción laboral y su compromiso con la empresa.

2. **Sistema de negociación:** Es el proceso mediante el cual se establecen y revisan las prestaciones y beneficios ofrecidos por la organización a sus empleados. Un sistema de negociación efectivo implica la participación activa de los representantes de los empleados y la dirección de la empresa en la discusión y definición de las condiciones laborales y los beneficios ofrecidos (Lewicki, 2012). Cuando los empleados participan en el proceso de

negociación y se sienten escuchados, están más satisfechos con las prestaciones recibidas y más comprometidos con la organización.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo de investigación

Para la presente investigación se usó un estudio aplicado, donde Arias et al. (2022) señalan que lo que busca este tipo de indagaciones es ampliar el conocimiento y proporcionar recomendaciones aplicables en el contexto en el cual se desarrolla una problemática, refleja el contexto natural de la situación y utiliza bases, teorías y conceptos para poder reforzar el análisis de la tesis bajo un contexto que genere una discusión del tema.

El enfoque del estudio fue cuantitativo donde se usa diferentes datos, estadísticas e información numérica para mostrar percepciones y enfoques de todo lo recolectado, así como también adoptando una estrategia objetiva y sistemática, la cual se aborda por el método deductivo, es decir, comenzando con una teoría estructurada que reduce los conceptos a variables y recopila información para evaluar y probar la teoría. Por lo tanto, este método recopiló y analizó los datos estadísticos sobre las variables que permitieron verificar las hipótesis planteadas (Barrientos et al., 2023).

2.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación fue explicativo correlacional en donde toda la información se capta en su entorno natural, detallando el comportamiento de las variables de estudio, así mismo la correlación se usa para mostrar asociaciones o algún tipo de relación entre factores o elementos del entorno (Hernández, 2019). En el caso del estudio el corte que se utilizó es transversal puesto que la investigación se encapsula en un lapso del tiempo y no en un rango del mismo, por lo cual en un solo momento se logra recopilar la información y no se vuelve a indagar en posteriores o anteriores instancias.

2.3. Diseño de investigación

La investigación directa y sin variar, afectar o manipular las variables del estudio se les llaman de diseño no experimental, puesto que el fenómeno del estudio fue analizado en su contexto natural y sin variación alguna, tampoco se interviene en estas y solo se cumplió con observar, detallar y analizar los datos (Reyes, 2022).

2.4. Población y Muestra

Se les llama población al conjunto de sujetos, personas, cosas o datos que poseen una cierta característica en común, dicha población cumple con una lista de criterios predeterminados que el investigador tomó en consideración para su posterior análisis y si esta es muy cuantiosa se logró determinar tomar un pedazo de dicha población para sacar una muestra y generalizar resultados posteriores a su análisis (Gallardo, 2018). Para el presente caso la población de estudio estuvo conformada por 145 colaboradores de la Cooperativa "Virgen de las Nieves. Así se consideró una población de textura cuantiosa y se procedió a aplicar la fórmula probabilística de muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas:

$$Muestra = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: Tamaño de muestra que se busca

N: Población o universo del estudio

Z: Parámetro estadístico

e: Error de estimación aceptado

p: Probabilidad de ocurrencia del evento

q: (1 - p) Probabilidad que el evento no ocurra

Reemplazando:

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

$$n = 106$$

Aplicada la fórmula, se detalla que se obtuvo una muestra de 106 individuos, a los cuales se les aplicará el instrumento para recolectar información.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

Para obtener información detallada en esta investigación, se optó por la técnica de encuesta, la cual, según Arias et al. (2022), consiste en un conjunto de preguntas cerradas que se utilizan para obtener datos cuantitativos bajo una escala predefinida. Esta técnica se considera especialmente útil en estudios de naturaleza cuantitativa.

El instrumento empleado para recopilar los datos fue el cuestionario, definido por Barrero (2022) como un documento físico que contiene las preguntas de la encuesta y que facilita su aplicación directa a la muestra del estudio. En consecuencia, se diseñaron dos cuestionarios para esta investigación, cada uno dirigido a medir una variable específica del estudio. Así mismo para validar el instrumento se presentó el cuestionario a tres expertos quienes mediante su revisión lograron brindar su consentimiento para la aplicación. De igual manera el nivel de confiabilidad fue hallado mediante un procesamiento estadístico por el Alpha de Cronbach donde el resultado para el cuestionario para la primera variable fue de 0.958, mientras que para el segundo cuestionario el nivel de fiabilidad fue de 0.955, ambos resultados en un nivel muy alto, cercano a 1 por lo cual se determinó que ambos cuestionarios eran suficientemente confiables para su aplicación.

2.6. Procedimiento de tratamiento de datos

Los datos se organizaron y presentaron en tablas ordenadas utilizando el software Excel, mientras que el software estadístico SPSS se empleó para llevar a cabo un análisis de normalidad de los datos. El propósito de este análisis fue determinar si los datos exhiben una distribución paramétrica o no. La selección del método adecuado para calcular la correlación entre variables y dimensiones depende de esta evaluación, utilizando el coeficiente de Pearson para distribuciones normales o paramétricas, y el Rho de Spearman para distribuciones no normales o no paramétricas.

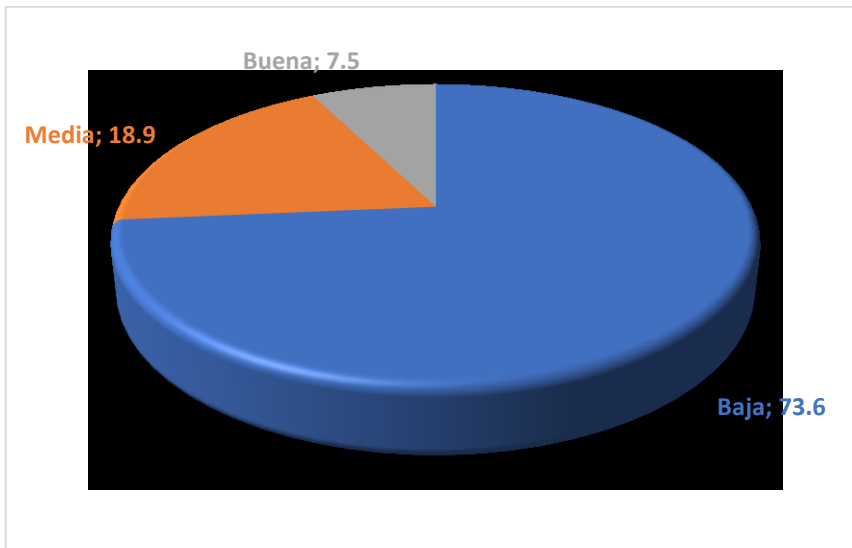
Una vez identificada la prueba de correlación apropiada según las distribuciones observadas, se llevó a cabo dicha prueba en las variables y dimensiones de acuerdo con los objetivos del estudio. Este enfoque permitió obtener información relevante para llegar a conclusiones y recomendaciones sólidas y óptimas en relación con los objetivos establecidos.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Figura 1

Niveles de Apreciación Valorativa de la Variable Clima Organizacional



Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Tabla 3

Niveles de Apreciación Valorativa de la Variable Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Baja	78	73,6	73,6	73,6
Media	20	18,9	18,9	92,5
Buena	8	7,5	7,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

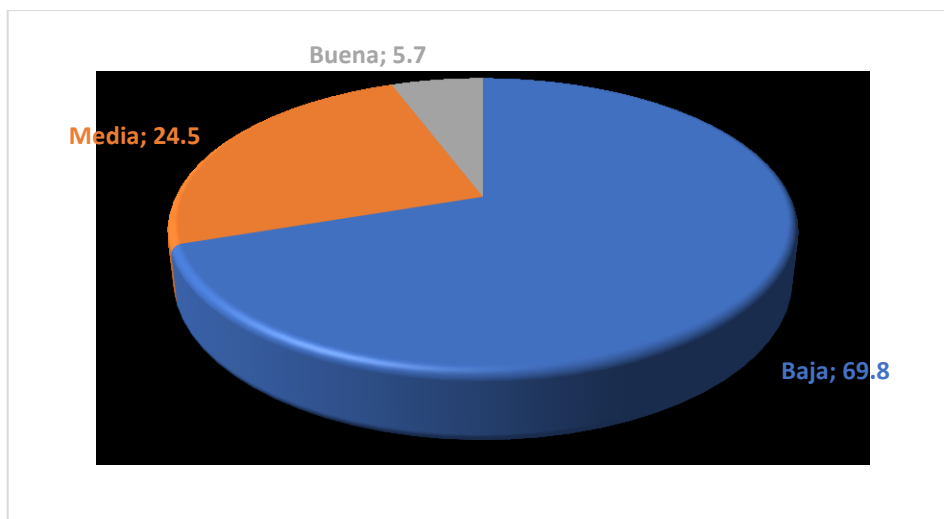
Interpretación

La figura y tabla referida a la variable clima organizacional indica que de la totalidad de los sujetos encuestados la mayoría presenta una percepción en el nivel bajo 73.6%, en el nivel medio 18.9% y sólo en el nivel bueno un 7.5%. Los resultados indican que la organización enfrenta

problemas significativos respecto a esta variable lo que podría estar afectando la motivación y satisfacción de los empleados.

Figura 2

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Liderazgo



Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Tabla 4

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Liderazgo

Liderazgo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	74	69,8	69,8
	Media	26	24,5	94,3
	Buena	6	5,7	100,0
	Total	106	100,0	100,0

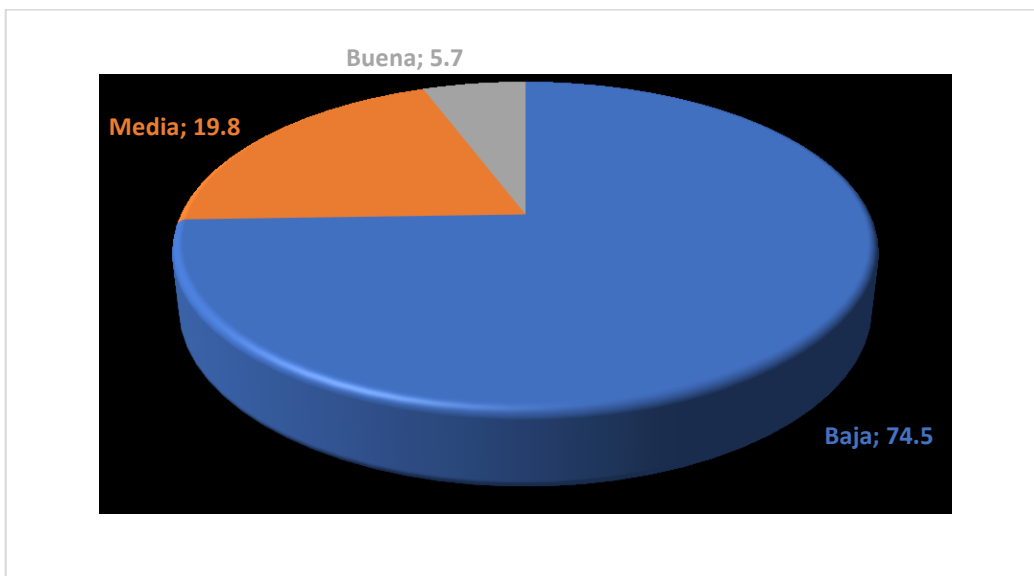
Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Interpretación

La tabla y figura que describe a la dimensión liderazgo señala que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben este factor en un nivel preponderantemente negativa pues el 69.8% señala estar dentro de esta categoría, un 24.5% en un nivel medio y sólo un 5,7% en un nivel alto. Estos resultados resaltan la ausencia de buenas prácticas de liderazgo que influye en la poca satisfacción que están manteniendo los colaboradores dentro de la marca.

Figura 3

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Motivación



Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Tabla 5

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Motivación

Motivación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	79	74,5	74,5	74,5
Media	21	19,8	19,8	94,3
Buena	6	5,7	5,7	100,0
Total	106	100,0	100,0	

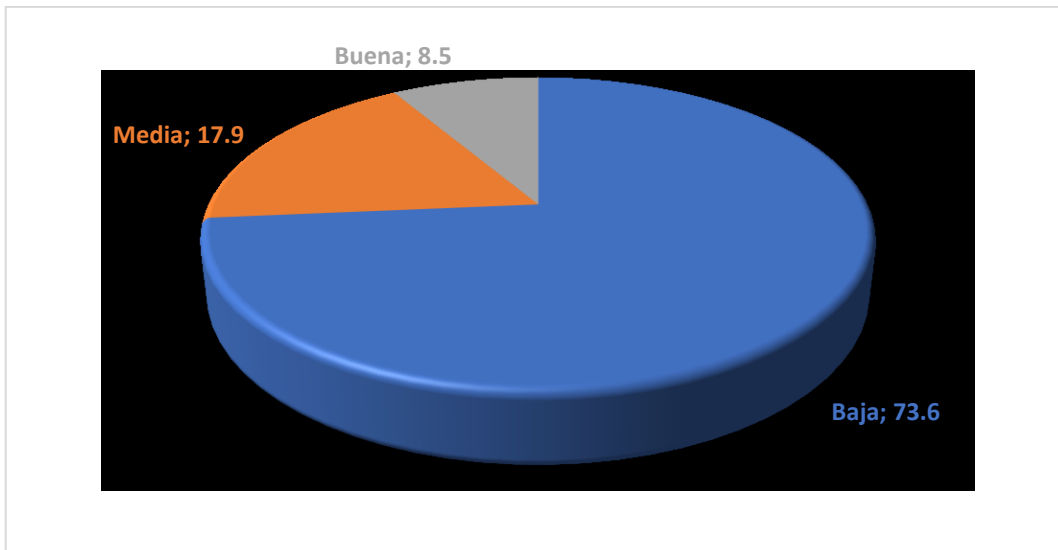
Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Interpretación

La tabla y figura que describe a la dimensión Motivación indican que la mayoría de ellos 74.5% percibe una motivación baja, el 19.8% en un nivel medio y solo el 5.7% en un nivel bueno por lo que estos resultados sugieren que existe un déficit en el compromiso e impulso por parte de la empresa lo que contribuiría a un bajo rendimiento y productividad de la marca.

Figura 4

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Reciprocidad



Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Tabla 6

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Reciprocidad

Reciprocidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	78	73,6	73,6
	Media	19	17,9	91,5
	Buena	9	8,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

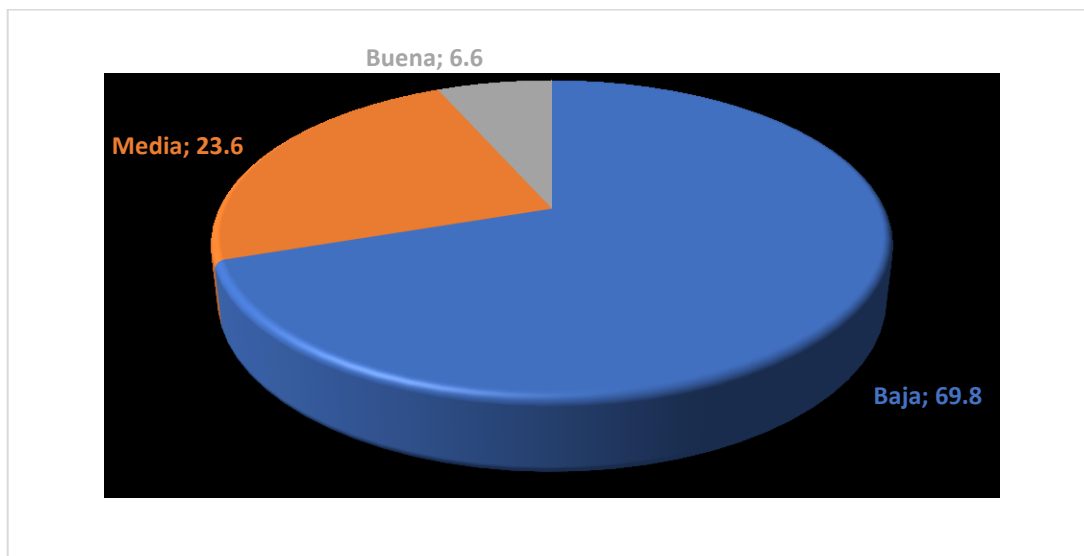
Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Interpretación

La tabla y figura que señala el nivel de percepción de la dimensión Reciprocidad indica que la mayoría de los participantes 73.6% de ellos se identifican en un nivel bajo, el 17.9% en un nivel medio y solo el 8.5% en un nivel bueno, este problema en reciprocidad podría estar contribuyendo a la insatisfacción laboral y a una menor disposición de los colaboradores para comprometerse con los objetivos de la empresa.

Figura 5

Niveles de Apreciación Valorativa de la variable Satisfacción Laboral



Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Tabla 7

Niveles de Apreciación Valorativa de la variable Satisfacción Laboral

SATISFACCIÓN LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	74	69,8	69,8	69,8
Media	25	23,6	23,6	93,4
Buena	7	6,6	6,6	100,0
Total	106	100,0	100,0	

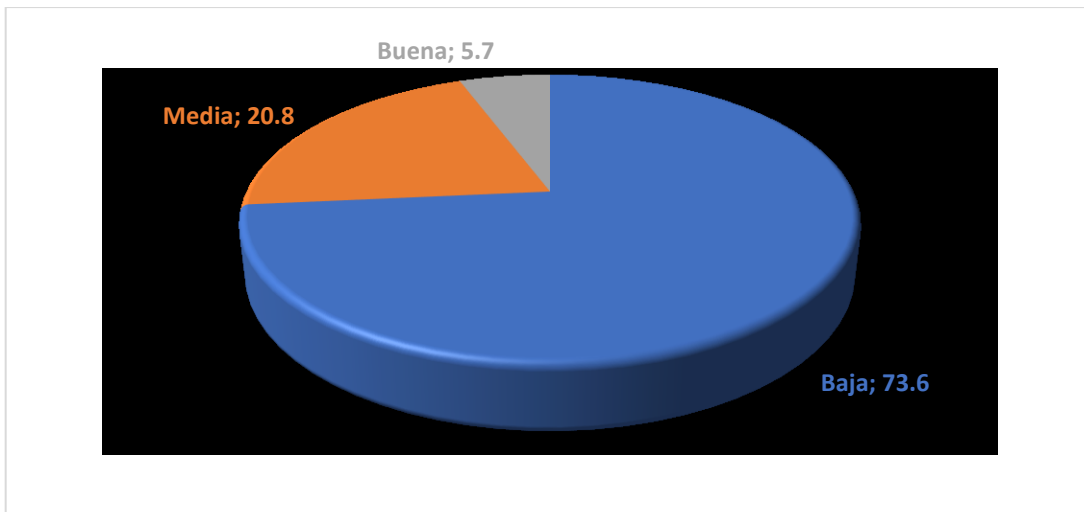
Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Interpretación

La tabla y figura que evidencia la percepción de los colaboradores encuestados respecto a la variable Satisfacción Laboral, indica que la mayoría de ellos 69.8% se encuentra en un nivel bajo, el 23.6% en un nivel medio y solo el 6.6% en un nivel bueno, lo que sugiere que la brecha de la expectativa de los trabajadores con lo que viven día a día es muy grande y que la experiencia es preponderantemente negativa en este aspecto lo que desplazaría un mal compromiso y bajo rendimiento de la empresa.

Figura 6

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con el ambiente físico



Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Tabla 8

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con el ambiente físico

Satisfacción con el ambiente físico				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	78	73,6	73,6
	Media	22	20,8	94,3
	Buena	6	5,7	100,0
Total	106	100,0	100,0	

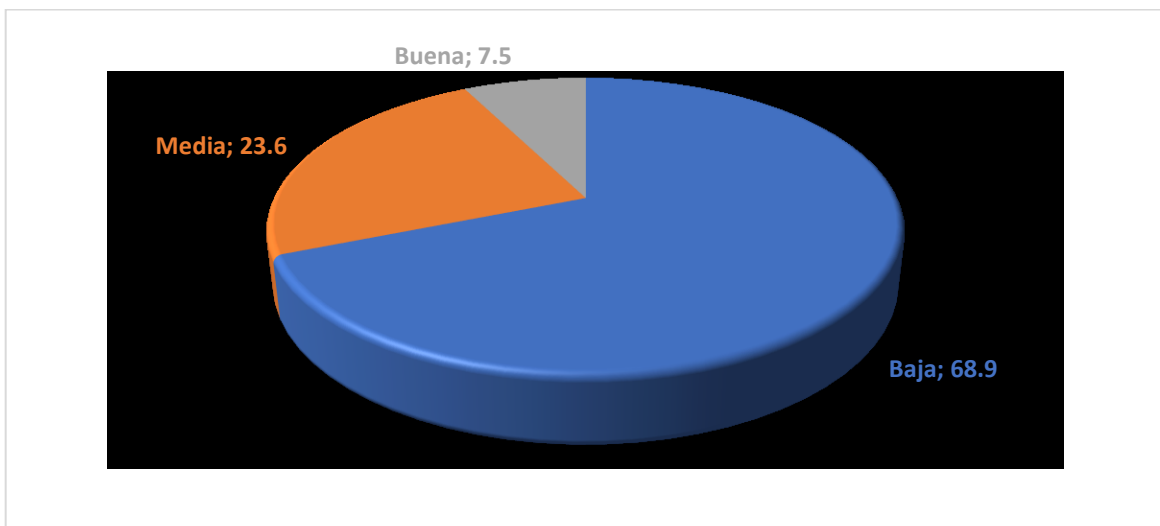
Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Interpretación:

La tabla y figura que describe a la dimensión satisfacción con el ambiente físico señala que la mayoría de percepciones son negativas al contar con el 73.6% en el nivel bajo, el 20.8% en el nivel medio y solo el 5.7% En el nivel bueno, esto señala que los colaboradores no se sienten a gusto o hace falta algunos recursos para que puedan lograr ser más productivos en el área física donde se desarrollan las actividades diarias.

Figura 7

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con la supervisión



Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Tabla 9

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con la supervisión

Satisfacción con la supervisión				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	73	68,9	68,9
	Media	25	23,6	92,5
	Buena	8	7,5	100,0
	Total	106	100,0	

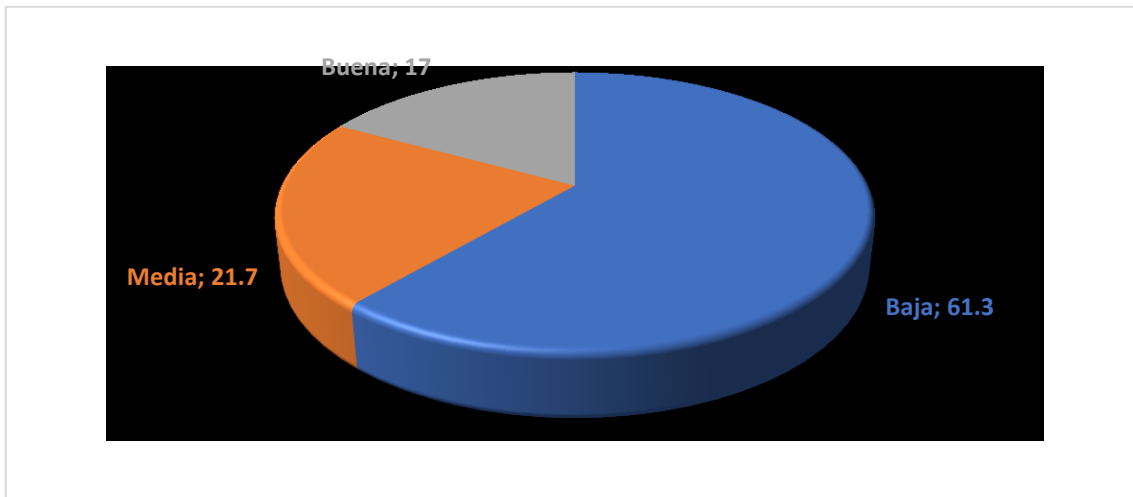
Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Interpretación

La tabla y figura que describe a la dimensión satisfacción con la supervisión, indica que la percepción en la mayoría de los participantes encuestados es preponderantemente baja ya que el 68.9% se encuentra en este nivel, el 23.6% en el nivel medio y solo el 7.5% en el nivel bueno, lo que señala que la gran mayoría no es correctamente supervisado ni tampoco atendido con las retroalimentaciones eficientes, este problema puede afectar a la productividad y motivación de los empleados.

Figura 8

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con las prestaciones recibidas



Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Tabla 10

Niveles de Apreciación Valorativa de la Dimensión Satisfacción con las prestaciones recibidas

Satisfacción con las prestaciones recibidas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	65	61,3	61,3
	Media	23	21,7	83,0
	Buena	18	17,0	100,0
	Total	106	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia basado en el estadígrafo SPSS V.25

Interpretación

La tabla y figura que describe a la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas indica un nivel de percepción preponderantemente bajo con un 61.3% en dicho nivel, el 21.7% en un nivel medio y el 17% en un nivel bueno. Esto subraya una deficiencia significativa en este aspecto. Este déficit en la satisfacción con las prestaciones puede contribuir a una alta rotación de personal y a la falta de motivación dentro de la empresa.

Resultados inferenciales

Tabla 11

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,293	106	,000	,746	106	,000
Satisfacción Laboral	,298	106	,000	,775	106	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

En la tabla 11, se evidencia la prueba de normalidad, la cual se obtuvo a través del procesamiento estadístico y se evalúa la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a debido a que la muestra superó los 50 elementos, por ende, se determina que existe una diferencia significativa entre los principales componentes, indicando que el valor- p fue menor al 5% (0.000), resultando en la aprobación de la hipótesis que los datos del clima organizacional y la satisfacción laboral no siguen una distribución normal, ante lo cual se expone que la prueba estadística a utilizar para conocer el nivel de relación, es por medio del Rho de Spearman.

Contrastación de las hipótesis de estudio

HE1: Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.

Tabla 12

Correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral

			Liderazgo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,901**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
Satisfacción Laboral	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,901**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Interpretación

En cuanto a la tabla anteriormente expuesta, se aprecia que los datos presentan una correlación de Rho positiva igual a 0.901, demostrando que el liderazgo se encuentra relacionado de manera eficiente con la satisfacción laboral, asimismo, se identifica una significancia menor 0.000, indicando una conexión positiva y significativa, aprobando la hipótesis alterna. Por lo cual, se aprecia que cuando se tiene adecuado liderazgo se fomenta una buena satisfacción en los trabajadores y como se corroboró en los datos descriptivos se tiene bajo nivel de la variable clima organizacional y no repercute de manera favorable en la satisfacción de los colaboradores, por ende, para obtener mejoras se debe iniciar con el clima de la entidad por medio de cada uno de sus componentes.

HE2: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.

Tabla 13

Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral

			Motivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Interpretación:

Respecto a los datos que fueron presentados en la tabla anterior se identifica que la motivación presenta un Rho de Spearman en conjunto con la variable satisfacción laboral igual de 0.785 y una significancia de 0.000, por lo cual se aprueba la hipótesis planteada sobre la existencia de una relación positiva y significativa. Evidenciando la importancia que tiene la motivación para el personal de la entidad evaluada, dado que, se puede fomentar un ambiente y clima laboral adecuado sin problemas internos entre el personal porque todos respetan sus opiniones y culturas favoreciendo a la satisfacción de todos los trabajadores, de tal manera que se incremente de manera indirecta también la productividad y cumplimiento de las responsabilidades de todos los miembros.

HE3: Existe relación entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.

Tabla 14

Correlación entre la reciprocidad y la satisfacción laboral

			Reciprocidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Reciprocidad	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Interpretación:

En la tabla que fue presentada anteriormente, se aprecia el nivel de correlación existente entre la reciprocidad y la satisfacción laboral por medio del Rho de Spearman igual a 0.744 con una significancia positiva (p-valor =0.000), lo cual permitió la aprobación de la hipótesis alterna que fue presentada en la investigación. Tal como se evidenció en los datos descriptivos la reciprocidad en la cooperativa tiene un nivel bajo y repercute de manera deficiente en la satisfacción actual de los colaboradores, por lo tanto, para obtener mejoras en este elementos y en la variable motivación del personal se debe exponer estrategias que mejoren los promedios de la reciprocidad en los colaboradores para que la satisfacción del personal sea positiva en todos los contextos y componentes de la organización.

HG: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.

Tabla 15

Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Interpretación:

Se aprecia en la información presentada anteriormente que el clima organizacional se encuentra relacionado con la satisfacción laboral por medio del estadístico de Rho de Spearman = 0.792 y p- valor = 0.000, aprobando la hipótesis alterna de una relación positiva y significativa entre los principales elementos. Cómo se a demostrado anteriormente cada uno de los elementos que conforman el clima organizacional de la entidad se encuentran vinculados con la satisfacción laboral de los trabajadores, por ende, se debe mejorar para que el clima de la corporación mejore y cada uno de los miembros se sientan motivados y satisfechos de cumplir con cada una de sus responsabilidades en la empresa.

IV. DISCUSIÓN

Las entidades organizacionales como las cooperativas se encuentran constituidas por componentes que se encuentran vinculadas con la gestión del recurso humano por medio del clima organizacional y la satisfacción de sus trabajadores de tal manera que favorezca en la calidad del cumplimiento de sus responsabilidades y objetivos organizacionales. Ante lo evaluado se determina la importancia de los hallazgos que se obtuvieron en la indagación porque se pudieron identificar los factores claves en el clima organizacional que permita generar eficiente y positiva satisfacción laboral a través del desarrollo y aplicación de estrategias basadas en cada uno de los componentes del clima organizacional.

El estudio proporcionó información valiosa para poder reforzar los datos encontrados con la aplicación de la encuesta a los colaboradores, los cuales permitieron a la directiva poder aplicar las estrategias que mejoren los elementos de cada una de las variables, favoreciendo al liderazgo, la motivación, la reciprocidad, en el ambiente físico, supervisión y la prestaciones recibidas que involucran a la satisfacción laboral, para ello, la información obtenida se comparan con los estudios de otros especialistas.

Iniciando con el objetivo principal, que se determinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves, por medio de la obtención de un coeficiente de Rho de Spearman = 0.792, además de demostrar una significancia menor al 5%, permitiendo demostrar que el ambiente interno de la organización se encuentra directamente relacionado con el nivel de satisfacción y al demostrar que al tener el clima un nivel bajo y al estar conectado con la satisfacción este también sería deficiente, para lo cual se precisa que ante las mejoras de uno de los principales componentes de la misma manera sucedería con el otro, evidenciando la necesidad de que la parte administrativa de la cooperativa evalúe la aplicación de métodos o estrategias que favorezcan al nivel positivo de ambas variables.

La información se compara con los hallazgos obtenidos por Ramírez (2023) quién en su indagación realizada en una cooperativa llegó a identificar una correlación positiva y significativa ($Rho = 0.196 > p\text{-valor} = 0.05$), con la aplicación de una encuesta a 25 personas que laborables en la entidad analizada, por lo tanto, se refuerzan los datos obtenidos en la presente investigación. De la misma forma, el estudio de Fuentes (2021) demostró que el clima organizacional de una empresa de servicios se encuentra relacionado con la satisfacción de sus trabajadores, la cual se precisó a través de la correlación de Pearson en un nivel del 26% y significancia de 0.000, precisando una relación significativa y positiva entre los componentes que fueron estudiados.

El estudio también es reforzado con los resultados expuestos por Serinkan y Kiziloglu (2021) que determinaron un nivel de relación llegó a ser de un 47.2% denotando una repercusión regular media entre la cultura empresarial y la satisfacción del personal de instituciones de Kirguistán, a pesar de ser evaluados en contextos diferentes, los datos expusieron que los elementos se encuentran vinculados con la satisfacción de las expectativas laborales en las organizaciones.

En cuanto al primer objetivo específico, se precisó la relación positiva y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la entidad cooperativa estudiada, porque por medio de los resultados estadísticos, se evidenció una conexión positiva alta entre ambos componentes, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.901 y significancia de 0.000, indicando la aprobación de la hipótesis alterna de una relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de la cooperativa. Por ende, se debe mejorar cada uno de los factores que se involucran en el liderazgo y por consecuencia en la satisfacción del cumplimiento de las labores por parte del personal de la entidad.

Los resultados se compararon con los obtenidos por Orihuela y Salas (2021) que encontraron una relación directa entre el clima organizacional con sus componentes como el liderazgo y la satisfacción de los trabajadores en una entidad privada ubicada en Huancayo, la cual fue corroborada por medio de una correlación de Rho de Spearman igual a 0.308 y significancia menos 0.05, reforzando la aprobación de la hipótesis alterna y sugiriendo la aplicación de talleres que comprende las necesidades de los colaboradores para que cumplan con sus expectativas y se obtenga un mejor ambiente laboral en la organización.

Asimismo, Abun et al. (2021) en su evaluación llevada a cabo en Filipinas, se precisó una fuerte repercusión entre el clima en el ambiente laboral y el compromiso que se obtuvo por parte de los empleados, lo cual fue demostrado por parte de los resultados que obtuvieron con la aplicación de una encuesta, permitiendo conocer la verdadera importancia que tiene los elementos que involucran el clima organizacional para obtener mayor satisfacción en la pertenencia de los colaboradores en la organización de Filipinas que fue estudiada por los especialistas. Por otro lado, Canez (2021) se evaluó una relación significativa entre el clima organizacional de una empresa y el cumplimiento de las expectativas del personal, permitiendo reforzar la adecuada gestión que la parte administrativa debe ejecutar mediante las actividades que realicen para motivar en cada momento a su personal.

En cuanto al segundo objetivo específico, se reveló con la aplicación de la correlación de Rho de Spearman que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción que tienen los colaboradores de la cooperativa, dado que, se obtuvo un $Rho = 0.785$ y p-valor de

0.000, identificando la aprobación de la hipótesis alterna sobre la relación entre los componentes que fueron analizados y con los datos recopilados de la encuesta aplicada al personal de la organización.

Estos datos coinciden con el estudio de Espinoza (2021) que revelaron una conexión entre el ambiente del trabajo y la satisfacción de los colaboradores de una entidad, la cual fue reforzada con la prueba de Chi- cuadrado para reafirmar la correlación de los factores de motivación en el personal y la satisfacción. Sucediendo lo mismo, con los datos expuestos por Oluwayimika y Oshiotse (2020) porque precisaron un Rho igual a 0.529 y significancia menor al 5%, manifestando que la cultura organizacional se encuentra asociada y vinculada con la satisfacción de los trabajadores de la entidad que analizaron en el suroeste de Nigeria.

Finalmente, en el tercer objetivo específico se precisó una relación positiva entre la reciprocidad y satisfacción que tienen los colaboradores con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.744 y p-valor =0.000, aprobando la hipótesis alterna de estudio y repercusión en el bienestar de los colaboradores. Los datos expusieron que la retribución que forma parte de la reciprocidad también se debe a los niveles de satisfacción, es por ello, necesario que se mantenga un equilibrio entre la superación de las expectativas del personal.

Los hallazgos fueron reforzados con la información expuesta por Triguero et al. (2022) puesto que, determinaron una prevalencia entre la cultura organizacional y el colectivismo de los empleados de la identidad posicionada en España, manifestando que la permanencia del personal en la organización se encuentra vinculado con los factores motivacionales de los colaboradores en la entidad. Estos datos se encuentran asociados con los resultados de Li et al. (2020) los cuales indicaron que el clima organizacional se encuentra conectado con el ambiente laboral y por consecuencia se puede establecer la intención de pertenencia en la entidad por parte de los colaboradores.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que la relación entre el clima organizacional de la cooperativa y la satisfacción del personal es positiva, la cual fue sustentada con la prueba estadística de $Rho = 0.792$ demostrando la vinculación fuerte y un p-valor igual a 0.000, dando a conocer la aprobación de la hipótesis alterna. Además, se identificó la necesidad de aplicar fuentes de mejoras en el clima de la empresa debido a que según los datos descriptivos su nivel fue bajo, llegando a sugerir la incorporación de métodos que permitan mejorar la satisfacción.

Se finalizó en la relación positiva entre el liderazgo y la segunda variable de satisfacción del personal con un coeficiente de $Rho = 0.901$ y un p-valor igual a 0.000, revelando la aprobación de la hipótesis alterna de la indagación, observando que el liderazgo es un componente importante para satisfacer las expectativas del personal de la cooperativa.

Se concluye la existencia de una relación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral de la cooperativa a través de un coeficiente de correlación de $Rho = 0.785$ con un p-valor igual a 0.000, los hallazgos evidencian la aceptación de la hipótesis alterna de una entidad, porque al fomentar un ambiente eficiente se repercute en el nivel de satisfacción de los colaboradores y de manera indirecta en la productividad de la organización, permitiendo elevar la competitividad de la entidad.

Se concluye que hay una presencia de una relación positiva entre la reciprocidad con un valor de Rho igual a 0.744 con la satisfacción de los colaboradores y un p-valor igual a 0.000, indicando que los factores de la reciprocidad repercuten se vinculan con los bajos niveles de la satisfacción y para mejorarlos se debe mejorar los elementos de la reciprocidad en la cooperativa.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la gerencia de la cooperativa implementar un programa basado en el fomento del clima organizacional para permitir la obtención positiva de la satisfacción de los colaboradores, identificando las áreas de oportunidad de mejora y fortaleza para la organización, siendo reforzado por la evaluación de con indicadores que comprenden el clima organizacional y permitiendo la satisfacción de todos los colaboradores, asimismo, se puede ejecutar una comparación con otras empresas para mejorar sus prácticas y lograr tener mayor eficiencia en su ámbito interno como nivel competitivo externo con otras cooperativas.

Se recomienda a la dirección de la cooperativa diseñar la aplicación de capacitaciones dirigidas al personal para fomentar sus habilidades de liderazgo, además de su inteligencia emocional y la comunicación entre todos los miembros de la entidad, permitiendo que se cuente con sus actividades de feedback entre los trabajadores y los directivos de cada área porque se podría facilitar la comunicación para que interactúen sobre sus experiencias.

Se sugiere al representante de los recursos humanos de la entidad diseñar un sistema o programa que permita plasmar las fuentes de motivación a través de las acciones de reconocimiento no monetario y reconocimientos con los beneficios económicos que se encuentren adaptadas a las necesidades de los colaboradores. De la misma manera, se precisa tener en cuenta las acciones que permitan reforzar el crecimiento profesional del personal y de la misma manera repercute en la innovación para la solución de los problemas en la organización y favorecer a la competitividad de la entidad.

Se recomienda al gerente del área ejecutiva de la entidad poder diseñar e implementar un sistema de evaluación para conocer el nivel de desempeño de los colaboradores que se encuentran vinculados con el logro de los objetivos generales de la cooperativa. Es necesario de la misma manera actualizar y revisar las políticas de la entidad para que todos los colaboradores se sientan satisfechos, fomentando la cultura entre todos los miembros de la organización y favoreciendo la reciprocidad en la cooperativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). *Organizational Climate and Work Engagement of Employees of Divine Word Colleges in Ilocos Region, Philippines* (SSRN Scholarly Paper 3784300). <https://papers.ssrn.com/abstract=3784300>
- Acaro, C. A. B., & Jiménez, L. M. J. (2025). Influencia del sistema organizacional en satisfacción laboral del personal de la CAC Fronteras del Sur. *Revista Enfoques*, 9(36), 397-406. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v9i36.221>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89-102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. En *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Barrero, J. E. (2022). *Apuntes sobre Metodologías de la Investigación Científica* (Primera edición). Colecciones Culturales Editores Impresores.
- Barrientos-Monsalve, E., Sotelo, M., & Hoyos-Patiño, J. (2023). *Metodología de la investigación. Guía práctica para la formulación de proyectos de investigación con ejemplos en áreas de administración y diseño*. (Primera edición). Ecoe Ediciones S.A.S. https://www.researchgate.net/publication/377656176_Metodologia_de_la_investigacion_Guia_practica_para_la_formulacion_de_proyectos_de_investigacion_con_ejemplos_en_areas_de_administracion_y_diseno
- Canez, I. D. (2021). Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena sede Huancayo—2021. *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11079>

- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., Gómez-Fuentealba, N., Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Dávila, R. C., Agüero, E. del C., Ruiz, J. L., & Guanilo, C. E. G. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), Article 5. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Espinoza, E. P. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Gerencia de Planificación y Presupuesto – 2019. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6675>
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The Structure of Intrinsic Motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(Volume 9, 2022), 339-363. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
- Fuentes, G. (2021). *Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de una empresa de servicios de comunicación—Arequipa 2020*. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/fd56f867-8739-4564-95c1-c54141ff3258/content>
- Gallardo, E. E. (2018). *Metodología de la Investigación*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- González, J., Yanci, J., Cayero, R., & Martínez, I. (2022). Análisis de la satisfacción laboral percibida por los trabajadores pertenecientes al sector deportivo: Una revisión sistemática. *riccafd: Revista Iberoamericana de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 11(2), 134-154.

- Hernández, R. (2019). *Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS.*
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J. M., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest fit and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 123*, 103503. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103503>
- Lewicki, R. J. (2012). *Fundamentos de negociación.*
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25093w/Fundamentos-de-negociacion.pdf>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y.-Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review, 119*, 105640. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>
- Martínez, C. A., & Ordóñez, C. G. (2021). Análisis del Clima Organizacional en las Cooperativas. Caso: Cooperativa Mushuk Yuyay. Cantón Cañar-Ecuador. *CIENCIAMATRIA, 7*(Extra 3), 549-571.
- Medina, J. (2022). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL TALADRO PDV-11 DE PETRÓLEOS DE VENEZUELA, S.A. *Gerentia, 2*.
<https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/598>
- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4*(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Mora, O., Guerrero, M. A. G., Manosalvas, C. A., & Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia, 27*(8), Article 8. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- Oluwayimika, E., & Oshiotse, A. (2020). *INFLUENCE OF ORGANISATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION OF LIBRARY PERSONNEL IN SELECTED ACADEMIC LIBRARIES IN THREE STATES IN SOUTH-WEST, NIGERIA.*

343548578_INFLUENCE_OF_ORGANISATIONAL_CULTURE_ON_JOB_SATISFACTI
ON_OF_LIBRARY_PERSONNEL_IN_SELECTED_ACADEMIC_LIBRARIES_IN_TH
REE_STATES_IN_SOUTH

- Orihuela, L. de M., & Salas, K. L. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada de Huancayo 2021. *Universidad Peruana Los Andes*. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3039>
- Pérez, F. G., Penna, R. B., & Morales, D. A. (2021). El sistema financiero y su incidencia en el clima organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *REVISTA ERUDITUS*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.35290/re.v2n3.2021.460>
- Pilligua, C. F., & Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), Article 28. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Purwanto, A. (2020). *Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries* (SSRN Scholarly Paper 3986834). <https://papers.ssrn.com/abstract=3986834>
- Quintero, J. O., & Sifuentes, E. L. (2021). La satisfacción laboral en condiciones de trabajo flexible en una empresa de telefonía móvil. *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información: RITI*, 9(19), 118-130.
- Ramirez, J. M. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Peruanos Orgánicos, Salitral—Sullana, 2022. *Universidad San Pedro*. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/20.500.129076/23701>
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la Investigación Científica*. Page Publishing Inc. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=SmdxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT45&dq=libros+de+metodologia+de+la+investigacion+&ots=O02xtxP711&sig=J8iwp9UCw3d9xtFBfQW8_9Z-

DvU#v=onepage&q=libros%20de%20metodologia%20de%20la%20investigacion&f=false

- Serinkan, C., & Kiziloglu, M. (2021). The Relationship between Organisational Culture and Job Satisfaction in Higher Education Institutions: The Bishkek Case. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(2), Article 2. <https://doi.org/10.3311/PPso.15319>
- Soria, A. C., Pedraza, N. A., & Bernal González, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Sotomayor, L. A. (2020). *ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN PARA ELEVAR LA SATISFACCION LABORAL EN UNA EMPRESA RETAIL EN LIMA METROPOLITANA*. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/11708/Sotomayor_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tinoco, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Triguero, R., Peña, J., & Ferreira, J. J. M. (2022). The effect of collectivism-based organisational culture on employee commitment in public organisations. *Socio-Economic Planning Sciences*, 83, 101335. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>
- Unocc, A. (2019). *El Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la Empresa Caja Arequipa, Ate 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35141/Unocc_EAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- World Health Organization. (2023). *Instrumento de mejora del agua, el saneamiento y la higiene en los establecimientos de salud "WASH FIT": Guía práctica para mejorar la calidad de la atención mediante los servicios de agua, saneamiento e higiene en los establecimientos de salud*. World Health Organization.

Zambrano, G. P., & Zambrano Montesdeoca, L. D. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, 42, 151-168.
<https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El clima organizacional y satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves -2024 AUTORA: Flor Ramírez																																																											
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																								
Problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024	Hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Variable 1: Clima Organizacional																																																								
			<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Liderazgo</td> <td>Dirección</td> <td rowspan="3">5.-Siempre 4.-Casi siempre 3.-Aveces 2.-Casi nunca 1.-Nunca</td> </tr> <tr> <td>Estimulo del trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td>Solución de conflictos</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Motivación</td> <td>Realización personal</td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento de aportación</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Responsabilidad</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Problemas específicos:</td> <td rowspan="3">Objetivos específicos:</td> <td rowspan="3">Hipótesis específicas:</td> <td>Reciprocidad</td> <td>Aplicación del trabajo</td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Retribución</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Equidad</td> </tr> <tr> <td>¿Qué relación existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?</td> <td>Identificar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.</td> <td>Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.</td> <td colspan="2">Variable 2: Satisfacción Laboral</td> </tr> <tr> <td>¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?</td> <td>Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.</td> <td>Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.</td> <td>Dimensiones</td> <td>Indicadores</td> <td>Escala de valoración</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">¿Qué relación existe entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?</td> <td rowspan="5">Analizar la relación que existe entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.</td> <td rowspan="5">Existe relación entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.</td> <td rowspan="3">Satisfacción con el ambiente físico</td> <td>Saneamiento</td> <td rowspan="3">5.-Siempre 4.-Casi siempre 3.-Aveces 2.-Casi nunca 1.-Nunca</td> </tr> <tr> <td>Entorno físico</td> </tr> <tr> <td>Temperatura</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Satisfacción con la supervisión</td> <td>Relación empleador-empleado</td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Evaluación de desempeño</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Igualitarismo y justicia</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Apoyo del gerente</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Liderazgo	Dirección	5.-Siempre 4.-Casi siempre 3.-Aveces 2.-Casi nunca 1.-Nunca	Estimulo del trabajo en equipo	Solución de conflictos	Motivación	Realización personal		Reconocimiento de aportación				Responsabilidad		Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Reciprocidad	Aplicación del trabajo			Retribución		Equidad	¿Qué relación existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?	Identificar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Variable 2: Satisfacción Laboral		¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?	Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	¿Qué relación existe entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?	Analizar la relación que existe entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Existe relación entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Satisfacción con el ambiente físico	Saneamiento	5.-Siempre 4.-Casi siempre 3.-Aveces 2.-Casi nunca 1.-Nunca	Entorno físico	Temperatura	Satisfacción con la supervisión	Relación empleador-empleado		Evaluación de desempeño		Igualitarismo y justicia			Apoyo del gerente	
Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración																																																									
Liderazgo	Dirección	5.-Siempre 4.-Casi siempre 3.-Aveces 2.-Casi nunca 1.-Nunca																																																									
	Estimulo del trabajo en equipo																																																										
	Solución de conflictos																																																										
Motivación	Realización personal																																																										
	Reconocimiento de aportación																																																										
			Responsabilidad																																																								
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Reciprocidad	Aplicación del trabajo																																																							
				Retribución																																																							
				Equidad																																																							
¿Qué relación existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?	Identificar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Variable 2: Satisfacción Laboral																																																								
¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?	Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración																																																						
¿Qué relación existe entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024?	Analizar la relación que existe entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Existe relación entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024.	Satisfacción con el ambiente físico	Saneamiento	5.-Siempre 4.-Casi siempre 3.-Aveces 2.-Casi nunca 1.-Nunca																																																						
				Entorno físico																																																							
				Temperatura																																																							
			Satisfacción con la supervisión	Relación empleador-empleado																																																							
				Evaluación de desempeño																																																							
	Igualitarismo y justicia																																																										
	Apoyo del gerente																																																										

			Satisfacción con las prestaciones recibidas	Responsabilidad Sistema de negociación	
<p>Tipo y Diseño de investigación</p> <p>TIPO: La investigación es de tipo descriptivo correlacional, descriptivo porque va a describir las características del objeto de estudio, correlacional porque permite medir la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.</p> <p>Diseño: No experimental de corte trasversal. No experimental debido a que no se manipulan las variables que son objeto de estudio de la investigación; y trasversal porque los trabajadores fueron observados en su espacio de trabajo con el propósito de establecer la relación de ambas variables y en un solo momento en el tiempo.</p>	<p>Muestra</p> <p>La Muestra de la investigación está conformada por un total de 106 colaboradores de la Cooperativa Virgen de las Nieves -2024.</p> <p>Población</p> <p>Está conformada por todos los colaboradores de la Cooperativa Virgen de las Nieves -2024</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>		

ANEXO 02 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN COOPERATIVA VIRGEN DE LAS NIEVES - 2024

Estimado Señor (a):

La presente encuesta ha sido formulada para medir el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Cooperativa Virgen de las nieves, según la escala de Likert.

El presente cuestionario es estrictamente confidencial y anónima, cuyo objetivo es conocer las características organizacionales de los colaboradores de la cooperativa, lea las interrogantes y establezca si se aplica o no con un aspa (x) la alternativa que para usted sea correcta.

Donde:

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

CLIMA ORGANIZACIONAL						
	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
1	¿La manera en que lidera el gerente estimula mantener relaciones laborales con tus compañeros?					
2	¿La forma de liderar del gerente compromete a los colaboradores en el cumplimiento de sus labores?					
3	¿Considera usted que el gerente incentiva al personal a trabajar en equipo?					
4	¿Consideras justo la división de trabajo en equipo que realiza el gerente?					
5	¿Considera usted que el gerente debe saber manejar los conflictos de los colaboradores?					
6	¿Usted considera que el gerente brinda solución a los conflictos que suceden en la empresa?					
MOTIVACIÓN						
7	¿Cree usted que la óptima relación del gerente con los colaboradores permite mejorar la comunicación?					
8	¿La empresa da prioridad de ascenso al personal interno?					

9	¿Consideras que el gerente reconoce el trabajo en equipo de los colaboradores?					
10	¿Usted considera que el gerente es justo al reconocer el desempeño de los colaboradores?					
11	¿Consideras que el gerente es responsable con las actividades que realizan los colaboradores en la empresa?					
12	¿Considera usted que el gerente es responsable con los derechos de los colaboradores de la empresa?					
RECIPROCIDAD						
13	¿Considera usted que el gerente es justo con las tareas encomendadas a los colaboradores?					
14	¿Considera usted que el gerente recompensa a los colaboradores en las actividades extras de la empresa?					
15	¿Usted considera que el gerente es justo con la retribución que realiza a cada colaborador?					
16	¿Considera usted que el gerente de la empresa es equitativo con todos los colaboradores de la empresa?					
17	¿Está conforme con la remuneración percibida?					

SATISFACCIÓN LABORAL						
	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO						
1	¿Usted se siente satisfecho con la infraestructura que ocupa en la empresa?					
2	¿Considera usted que el entorno físico influye en el desarrollo de las actividades de los colaboradores de la empresa?					
3	¿En términos generales usted se siente satisfecho con el ambiente de la empresa?					
4	¿Consideras que el calor influye en el desarrollo de las actividades de los colaboradores?					
SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN						
5	¿Existe comunicación entre el gerente y los colaboradores?					
6	¿Considera usted que la relación del empleador con el colaborador es importante para el desarrollo de la empresa?					
7	¿El gerente recibe las recomendaciones de los colaboradores para la toma de decisiones?					
8	¿Usted considera que es correcta la manera de evaluar el desempeño que realiza el gerente al colaborador?					
9	¿Usted considera que el gerente valora el desempeño que usted realiza en la empresa?					

10	¿Considera que el gerente es parcial con todos los colaboradores?					
11	¿Usted considera que es justo el trabajo que delega el gerente a cada uno de los colaboradores?					
12	¿Usted considera que el gerente apoya a los colaboradores en la mejora continua para el desarrollo de las actividades?					
13	¿Considera usted que el gerente le brinda apoyo para el cumplimiento de sus responsabilidades?					
SATISFACCIÓN CON LAS PRESTACIONES RECIBIDAS						
14	¿Usted considera que la responsabilidad de los colaboradores es importante para el desarrollo de la empresa?					
15	¿Considera usted que el gerente es responsable en brindar los materiales de trabajo?					
16	¿Los equipos bajo su responsabilidad son utilizados adecuadamente?					
17	¿Te sientes satisfecho cada vez que negocias tu sueldo con la empresa?					
18	¿Estas satisfecho con los beneficios que otorga la empresa?					
19	¿Le es permitido compensar sus horas extras con las labores no realizadas?					

ANEXO 03 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: El clima organizacional y satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024

Investigador: Flor Ramirez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “El clima organizacional y satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Cooperativa Virgen de las Nieves – 2024. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de programa de la carrera profesional de Administración.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la cooperativa. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. Los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio para la cooperativa.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma

ANEXO 04 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Nivel de fiabilidad para el instrumento 01: Variable Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	106	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	106	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	17

Nivel de fiabilidad para el instrumento 02: Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	106	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	106	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	19
